



# CASTINGUL

și formarea primei impresii

DIANA ANTOANETA ALDEA

2023

Presă Universitară Clujeană

**Diana Antoaneta Aldea**

•

**Castingul și formarea primei impresii**



**Diana Antoaneta Aldea**

**CASTINGUL**  
*și formarea primei impresii*

**PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ**

**2023**

***Referenți științifici:***

**Prof. univ. dr. Laura Pavel-Teuțișan**

**Prof. univ. dr. Cornel Ungureanu**

***Coperta:*** Alexandru Sîrbu

**ISBN 978-606-37-1761-1**

**© 2023 Autoarea volumului. Toate drepturile rezervate.  
Reproducerea integrală sau parțială a textului, prin orice  
mijloace, fără acordul autoarei, este interzisă și se pedep-  
sește conform legii.**

**Tehnoredactare computerizată: Alexandru Cobzaș**

**Universitatea Babeș-Bolyai**

**Presa Universitară Clujeană**

**Director: Codruța Săcelean**

**Str. Hasdeu nr. 51**

**400371 Cluj-Napoca, România**

**Tel./fax: (+40)-264-597.401**

**E-mail: [editura@editura.ubbcluj.ro](mailto:editura@editura.ubbcluj.ro)**

**<http://www.editura.ubbcluj.ro/>**

# CUPRINS

<b>MULȚUMIRI . . . . .</b>	<b>.9</b>
<b>INTRODUCERE . . . . .</b>	<b>11</b>
 <b>I. CASTINGUL . . . . .</b>	 <b>15</b>
Etimologie, definiții . . . . .	15
Castingul în film . . . . .	18
Castingul în teatru . . . . .	33
Actoria de film versus actoria de teatru în casting . . . . .	44
Industria de casting și „actorii” ei . . . . .	50
Casting-call-urile. . . . .	53
Directorul de casting. . . . .	55
Admiterea la actorie versus casting. . . . .	62
 <b>II. REGIZOR ȘI ACTOR. DETERMINĂRI PSIHO-SOCIOLOGICE . . . . .</b>	 <b>65</b>
„Omul-din-regizor” și „omul-din-actor” . . . . .	69
Personalitatea. . . . .	69
Temperamentul. . . . .	70
Caracterul. . . . .	71
Aptitudinile . . . . .	71
Cartelul francez. . . . .	72
Tipologiile umane aplicate regizorilor din Cartelul francez . . . . .	80

Tipologiile bioconstituționale . . . . .	81
Tipologii psiho-fiziologice. . . . .	84
Tipurile caracterologice. Școala franco-olandeză (Heymans – Wiersma/Le Senne – Berger – Le Gall) . . . . .	88
Tipologiile culturale și artistice . . . . .	90
Concluzii . . . . .	91

### **III. FORMAREA PRIMEI IMPRESII**

<b>ÎN CADRUL CASTINGULUI TEATRAL. . . . .</b>	<b>93</b>
Introducere . . . . .	93
Prima impresie în contextul castingului . . . . .	95
Procesul de evaluare în formarea primei impresii . . . . .	97
Tipurile de comunicare . . . . .	97
Procesele psihice implicate în evaluare. . . . .	98
Procesul de atribuire în casting . . . . .	104
Erorile procesului de atribuire . . . . .	108
Rolul regizorului în formarea primei impresii . . . . .	115
Rolul automatismului în percepția regizorului . . . . .	116
Importanța trăsăturilor centrale pentru formarea primei impresii . . . . .	118
Rolul actorului în gestionarea impresiilor . . . . .	118
Constructivismul, structuralismul și „thin slices”, trei paradigme ale fenomenului formării primei impresii . . . . .	123

<b>CONCLUZII FINALE . . . . .</b>	<b>129</b>
-----------------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFIE . . . . .</b>	<b>133</b>
-------------------------------	------------

<b>ANEXE. . . . .</b>	<b>141</b>
-----------------------	------------

A. Chestionare pentru actori . . . . .	141
B. Chestionare pentru regizori . . . . .	156

*Pentru Carmen, Ivona și Iris.  
Mulțumesc pentru încredere și răbdare.*





## MULȚUMIRI

Nu am mai scris niciodată o carte. Am crezut că nu am răbdarea și disciplina pe care le presupune această activitate. În plus, nu găsisem o temă care să mă „țină trează” cel puțin 3 ani, durata minima a studiilor doctorale. Îmi place la nebunie să lucrez cu actorii, mă provoacă discuțiile cu regizorii despre proiectele lor și îmi place emoția conținută de situațiile-limită, așa că a fost nevoie doar de amintirea unui moment care avea aceste ingrediente, pentru ca subiectul viitoarei mele teze doctorale să se formuleze. Eram la Iași, montam „Inimă de câine”<sup>1</sup> cu studenții din anul 3 de la facultatea de teatru din oraș, care cunoșteau ca-n palmă culoarele teatrului național și, implicit, scurtăturile spre loje, acele locuri magice în care tu vezi totul, dar nimeni nu te vede când cauți umbra. Într-una din zile, pe scena mare a teatrului avea loc un casting. Pe-un scaun din public se agita un regizor, iar pe scenă erau mai mulți actori care răspundeau la diverse întrebări, apoi citeau fragmente de text. Nu îmi mai amintesc cât timp am stat pitită în loja respectivă, posibil să fi fost o oră sau zece, dar am plecat de acolo convinsă că am trăit un moment în care s-au amestecat, în cea mai desăvârșită formulă, Omul, Emoția, Dorința, Arta, Cuvântul, Eroarea și Erotismul. Amintindu-mi această întâmplare, mi-am dat seama că despre casting aș vrea să scriu, fără să am habar că bibliografie specifică aproape că nu există, că va urma o lungă perioadă de răsfoit zeci de cărți după declarații ale regizorilor și actorilor despre momentul în care au ales sau au fost aleși într-o distribuție. Un ajutor substanțial l-am primit de la colegi de breaslă care au răspuns, în perioada 2016-2017, întrebărilor mele puse sub forma unui chestionar<sup>2</sup>. Îi apreciez și le sunt profund recunoscătoare pentru timpul acordat. Mulțumesc vouă: Cristina Flutur, Ofelia Popii, Nicoleta Lefter, Ana Paști, Raluca Mara, Marian Adochiței, Raluca Iani, Anca Hanu, Elena Ivanca, Andrei Sa-bău, Sebastian Bărbălan, Miron Maxim, Ingrid Elena Robu, Vera Brătfălean,

<sup>1</sup> Nuvelă a lui Mihail Bulgakov

<sup>2</sup> Am introdus, în corpul lucrării, o parte din răspunsuri, iar în Anexe se află chestionarele integral completate de către 17 actori și 11 regizori din totalul de 47 primite pe parcursul a doi ani.

Robert Pavicsits, Sorin Miron, Adrian Cucu, Fatma Mohamed, Cristina Răgos, Florin Vidamski, Andrei Stehan, Paula Rotar, Ondina Frate, Dragoș Moșoiu, Andrei Măjeri, Radu Nica, David Schwartz, Leta Popescu, Alexandra Felseghi, Catinca Drăgănescu, Irina Popescu Boieru, Delia Gavlițchi, Florentina Enache, Ovidiu Caița și Cătălin Dordea.<sup>3</sup>

Alături de mine au fost și alții, oameni care m-au ajutat să scriu, m-au ascultat și nu m-au lăsat să renunț: Carmen Odangiu, corector inspirat și inspirator (cele mai așteptate au fost întâlnirile noastre, la telefon, mai tot timpul în pragul nopții); Filip Odangiu (îmi pui în ordine gândurile și știu că o idee are sens doar după ce vorbesc cu tine); Miriam Cuibus (ați fost prima persoană care a apreciat tema lucrării și ați pus totul în mișcare); Laura Pavel-Teuțișan (mulțumesc pentru îndrumare și blândețe). Ivona și Iris, vă mulțumesc pentru infinita răbdare.

---

<sup>3</sup> Răspunsurile lor, ca de altfel, întreaga documentare, au avut în vedere realitatea castingului până în anul 2017, anul susținerii tezei de doctorat apreciată cu calificativul *Summa Cum Laude* (Excelent). Lucrarea are titlul „Observator și Observat în procesul de casting teatral. Determinări socio-psiologice ale relației „față în față” și a fost susținută în data de 7 iulie 2017 în cadrul Universității Babeș-Bolyai, Facultatea de Teatru și Film (Cluj-Napoca).

## INTRODUCERE

„Ca să ai succes ca regizor, secretul, mon cher, e să știi să-ți faci distribuția. Cincizeci la sută e rezolvat, restul se face de la sine!”<sup>1</sup>

Moni Ghelerter

În lanțul deciziilor care marchează geneza unui spectacol de teatru sau a unui film, alegerea actorilor care vor da viață personajelor reprezintă un moment de graniță. De acum, ființele „de hârtie” ale piesei sau ale scenariului capătă chip, trup, voce, suflet. Personajele, metafore ale ființei umane, trec, din stadiul virtual, în cel al „încarnării”, printr-un autentic act de creație, în cadrul căruia regizorul își recrutează „echipajul” pentru o Călătorie ce poate fi fără întoarcere. Cu toate că miza acestei etape de parcurs este esențială, odată încheiat, momentul audiției intră într-o zonă de umbră. Succesiunea de evenimente care duce la stabilirea distribuției este rareori amintită ulterior; cu excepția memorialisticii sau monografiilor, puține materiale documentare pe această temă sunt păstrate în arhive. Amalgamul de metode și tehnici de evaluare a actorilor, considerațiile de ordin pragmatic, dinamica interpersonală din interiorul trupei teatrale, chiar și zvonistica iscată în jurul evenimentului, întrețin o veritabilă mitologie, după cum remarca cercetătorul Brian Eugenio Herrera<sup>2</sup>. Cercetarea de față își propune să vină în sprijinul necesității de clarificare a fenomenelor care au loc în timpul castingului, în general, și în cadrul audiției teatrale, în special.

Lucrarea de față folosește noțiuni, concepte sau paradigme preluate din psihologie, sociologie, neuroștiințe sau antropologie și adaptate temei, cu

<sup>1</sup> Andrei Șerban, *O biografie*, Editura Polirom, Iași, 2006, p. 32.

<sup>2</sup> Brian Eugenio Herrera, „The Best Actor for the Role, or the Mythos of Casting in American Popular Performance”, în „The Journal Of American Drama and Theatre” (JADT), Vol 27 No.2, postat în 30 aprilie 2015, accesat ultima dată pe data de 7 aprilie 2017, la URL: <http://jadtjournal.org/2015/04/24/the-best-actor-for-the-role-or-the-mythos-of-casting-in-american-popular-performance/>.

\* Citatele din lucrările în alte limbi decât limba română apar în traducerea autorului prezentei lucrări, acolo unde nu se menționează traducătorul.

scopul de a elucida cât mai multe aspecte ale procesului de casting. Această perspectivă multiplă ne poate permite ulterior identificarea unor trăsături constante, precum și formularea unor principii de largă valabilitate legate de acest fenomen care ia amploare în spațiul teatral românesc, indiferent că este vorba de instituțiile teatrale de stat, de cele private sau de proiectele independente.

Analiza unor mărturii din castinguri susținute de regizori și actori cu relevanță în plan internațional reprezintă, de asemenea, o oportunitate de a reflecta la problematica teatrului românesc, atât la nivel organizațional, instituțional, cât și la nivel comportamental, privat. Prin cunoașterea practicii de casting consacrate (în special a celei din Statele Unite și din Europa occidentală) putem să evaluăm stadiul de dezvoltare a culturii castingului de la noi, raportându-l la standardele de calitate de peste tot. În acest sens, semnele unui progres sunt evidente, mai ales în domeniul castingului de film, unde, după anii '90, au început să apară agenții specializate, dar și ocupații specifice, ca aceea de *director de casting*.<sup>3</sup>

Lucrarea de față s-a născut, totodată, din nevoia de a stabili criterii de diferențiere și de încadrare tipologică (plecând de la felul în care regizorii și actorii concep și conduc un casting), din necesitatea de a face distincție între diverse tipuri de regizori și actori, dar și din încercarea de a determina ce influență poate să aibă, în casting, tipul de spectacol care urmează să fie montat.

Prin abordarea problematicei castingului din perspectivă psihologică și sociologică, putem observa anumite modele de comportament și putem descoperi, dincolo de alegerile pe care le face un regizor în raport cu *spectacolul din mintea sa*, ce anume îl motivează suplimentar, ce rol joacă subconștientul în stabilirea unei distribuții și dacă alegerile pot fi explicate și prin *compatibilități interpersonale*.

Ce importanță au elementele de conjunctură, trăsăturile psihologice ale regizorului sau ale actorului și în ce măsură pot influența toți acești factori proiecția regizorală inițială? Procesele psihice (implicate în evaluarea actorului) precum percepția, atenția sau observația, dar și erorile care pot să apară în procesul de atribuire a calităților sau defectelor, au sau nu, un rol determinant în decizia finală a regizorului? În ce măsură sunt influențate deciziile luate în cadrul unei audiții, de personalitatea, temperamentul sau tipul uman căruia regizorul îi aparține din punct de vedere bioconstituțional, psiho-biologic și psihologic, caracterologic etc.?

---

<sup>3</sup> În capitolul I, subcapitolul intitulat „Agenția de casting, directorul de casting și casting call-ul” este dedicat acestui subiect.

Cercetarea întreprinsă a însemnat, pe lângă confirmarea sau infirmarea acestor ipoteze inițiale, parcurgerea unui „drum al cărților”, revelator, dar și întâlnirea cu personalități teatrale de excepție. Sursele consultate au furnizat date și instrumente utile pentru a evidenția importanța proceselor psihice implicate în situația de casting (Sigmund Freud, Carl Gustav Jung, Johan Huizinga, Alfred Adler, Septimiu Chelcea, Paul Popescu-Neveanu, Mielu Zlate, Mircea Miclea, Nicolas Guéguen și alții). O sursă însemnată a fost reprezentată de lucrările de teorie a teatrului, poeticile teatrale și autorii acestora (Denis Diderot, Louis Jouvet, Jaques Lecoq, Eugenio Barba, Declan Donnellan, Viola Spolin, Andrei Șerban etc.). De neprețuit ajutor au fost și operele lui Daniel Goleman (*Inteligența emoțională, Focus-motivația ascunsă a performanței*), Erving Goffman (*Viața cotidiană ca spectacol*) și, desigur, cele ale lui George Banu (*Dincolo de rol sau Actorul nesupus, Repetițiile și teatrul reînnoit. Secolul regiei, Teatrul de artă, o tradiție modernă, Scena supravegheată., De la Shakespeare la Genet, Monologurile neîmplinirii etc.*), a cărui contribuție unică la dezvoltarea teatrologiei și spectacologiei contemporane îl fac de neevitat în orice întreprindere teoretică serioasă. Un aport substanțial în schițarea portretelor unor mari regizori români, precum și în descoperirea unei anecdotici savuroase, legate de alcătuirea unor distribuții, l-au avut culegerile de interviuri ale Floricăi Ichim (*Conversație în șase acte cu Tompa Gábor, La vorbă cu Vlad Mugur*). Autobiografiile lui Lev Dodin, Pipo Delbono, Ariane Mnouchkine, volumele publicate de Revista „Teatrul azi”, în seria „Mari regizori ai lumii”, au oferit, de asemenea, un bogat material informativ privind diverse modalități de selectare a actorilor. Culegerile de interviuri cu directori de casting, actori sau regizori, au reprezentat, și ele, surse importante de informare despre modul în care se realizează castingurile, atât în teatru cât și în film, în Statele Unite: Gordon Hunt (*How to Audition For TV, Movies, Commercials, Plays and Musicals*), Karen Kondazian (*The Actor's Encyclopedia of Casting Directors*), Hettie Lynne Hurtes, (*The back stage guide to casting directors*), Jen Rudin's (*Confessions of a Casting Director: Help Actors Land Any Role with Secrets from Inside the Audition Room*), Ginger Howard Friedman (*Casting Directors' secrets – Inside Tips for Successful Auditions*), Richard Evans CDG (*Auditions – A practical guide*), Judith Searle (*Getting the Part*) și Margo Annett (*Actor's Guide to Auditions & Interviews*). Pentru documentare s-au fost și materiale video: filmul *Cesare deve morire* (Italia, 2012), regizat de celebrii Paolo și Vittorio Taviani, precum și imaginile ce surprind probele - fragmente de casting - ale unor actori deveniți celebri.

Pe materialele bibliografice și a mărturiilor scrise și trecând în revistă exemple semnificative pentru tipurile de casting ale secolului XX (în film

și în teatru), se poate obține perspectiva istorică necesară asupra temei lucrării. Prin identificarea similitudinilor și a diferențelor dintre categoriile de casting, s-a urmărit definirea castingului teatral, evidențiind punctele de suprapunere, dar și ceea ce îl diferențiază de castingul cinematografic.

Studierea relației regizor-actor a condus la descoperirea unei problematice complexe legate de: prima impresie, deciziile conștiente, determinările inconștiente și motivațiile care condiționează alegerile finale ale regizorului. Prin analiza acestei problematice, cercetarea și-a găsit obiectivele. Demersului analitic i s-a adăugat examinarea unor cazuri concrete de casting care au ilustrat și verificat ipotezele inițiale ale investigației teoretice.

În cronologia etapelor din realizarea spectacolului de teatru, fenomenul castingului incită prin caracterul său de *situație-limită*, declanșatoare a unei multitudini de stări și reacții susceptibile de a produce transformări la nivel subtil în regizor și actor..

# I. CASTINGUL

## Etimologie, definiții

Primul înțeles al termenului de *casting*, regăsit în majoritatea surselor consultate, este cel de „concurs sportiv în care participanții au dreptul la un număr de aruncări la țintă, într-un timp limitat”<sup>1</sup>, iar cea mai veche referință, în care verbul „cast” este asociat cu sensul de „a arunca”, datează din jurul anului 1200. Utilizarea timpurie a termenului, cea care apare și în reprezentările iconografice, se referă la jocul de zaruri și are trimiteri explicite la ideile de „avere” sau „soartă”. Verbul „to cast” („a arunca”), înlocuiește termenul „weorpan” din engleza veche (cu sensul de „urzeală”), dar și pe cel de „a calcula, prin luarea în considerare a unui grafic, prin cartografierea unui traseu”, termeni provenind din secolul al XIII-lea. Sensul de „aruncare” aducea totodată cu sine și ideea de „formă pe care o ia un lucru după ce a fost aruncat”, ceea ce a dus ulterior la nașterea unor semnificații pe scară largă și variată, cum ar fi actul sau procesul de luare a unor mulaje sau impresii, precum și formarea în matrițe<sup>2</sup>. Înțelesul de „a forma într-o matriță” este de secol al XV-lea târziu. Dintre avatarurile care jalonează evoluția etimologică interesantă a termenului „casting” (a arunca – soartă – joc de zaruri – impresie – mulaj), o parte se regăsesc subînțelese în sensul pe care îl primește cuvântul în jurul anului 1630, și anume de „grup de actori dintr-o piesă”<sup>3</sup>. Astăzi, majoritatea dicționarilor atribuie cuvântului *casting* sensul de „Act sau proces de alegere a unor actori pentru a juca diferite roluri într-o producție teatrală, de film etc.”<sup>4</sup>.

Utilizat pe scară largă în industria de divertisment din Occident, cuvântul casting apare sporadic sub forma de „color blind casting”. Întâlnită și sub numele de „non traditional casting”, „integrated casting” sau „diverse casting”, sintagma se referă la distribuirea unor membri aparținând minorităților etnice și a actorilor de sex feminin în roluri în care rasa, etnia sau

<sup>1</sup> <https://dexonline.ro/definitie/casting>

<sup>2</sup> <http://www.etymonline.com/index.php?term=cast>

<sup>3</sup> Dicționar Etimologic on line <http://www.etymonline.com/index.php?term=cast>

<sup>4</sup> <http://www.dictionary.com/browse/casting>



sexul nu sunt specificate.<sup>5</sup> Este vorba despre situațiile în care, de exemplu, un adult este distribuit în rol de copil, un actor de culoare joacă un rol rezervat în mod tradițional actorilor albi, o femeie joacă un rol interpretat anterior de un bărbat etc. Într-un articol al revistei „The Stage”<sup>6</sup>, din noiembrie 2016, Thomas Hescott îi întreabă pe actori din Marea Britanie ce cred despre „castingul diversificat” (diverse casting). Unul dintre ei răspunde:

„Dacă eu consider că societatea este reprezentată în mod diferit pe scenă și la TV? Nu prea cred. Un articol din „The Guardian” vorbea săptămâna aceasta despre faptul că actorii de culoare primesc roluri în filme doar dacă acestea sunt despre găști, crime sau sclavie.”<sup>7</sup>

Alt actor subliniază aceeași nevoie de diversificare a castingurilor: „Am observat că unele dintre cele mai stridente comentarii au fost în legătură cu Shakespeare și castingul „colour-blind”. Într-un fel, este de înțeles faptul că oamenii au o viziune foarte exactă legată de felul în care Shakespeare trebuie jucat, dar, ținând cont de felul în care Shakespeare relatează poveștile – foarte departe de naturalism –, pare ciudat (și posibil rasist) să fii deranjat de astfel de audiții colour-blind. (...). Am folosit termenul „audiție colour-blind”, dar îmi amintesc de Peter Brook comentând acum câțiva ani, cum că nu ar trebui să vorbim despre audiție „colour-blind”, având în vedere că acest termen sugerează că suntem orbi la o parte importantă din machiajul actorului, că nu o acceptăm, nu o îmbrățișăm...”<sup>8</sup>

O altă asociere de temeni în care regăsim cuvântul „casting” este „type casting”, castingul „pe gen”: se referă la practica de a distribui un actor într-un rol similar celor pe care le-a jucat înainte, celor în care a avut succes.<sup>9</sup> Distribuirea pe „emploi”, deși e cuprinsă în aria de sensuri, nu epuizează

<sup>5</sup> <http://www.theatre crafts.com/pages/home/glossary-of-technical-theatre-terms/search/>

<sup>6</sup> Accesat ultima dată pe data de 10 aprilie 2017, la URL: <https://www.thestage.co.uk/advice/the-green-room/2016/green-room-views-diverse-casting/>

<sup>7</sup> „Is society represented, diversity-wise on stage or TV? I don't think so. An article in the Guardian talked this week about black actors only getting film roles if it's about gangs, crime or slavery.”

<sup>8</sup> „I've noticed some of the most strident comments have been around Shakespeare and colour-blind casting. In some ways, this makes sense in that people hold very clear views as to 'how' they think Shakespeare should be performed, but of course given the nature of how Shakespeare tells stories – very far from naturalism – it seems crazy (and possibly racist) to be bothered by such colour-blind casting. (...). I used the term 'colour-blind casting', but I remember Peter Brook commenting years ago that we shouldn't talk about colour-blind casting, as the term suggests we are blind to an important part of that actor's make-up, that we are accepting it, not embracing it ...” Accesat ultima dată pe data de 15 aprilie 2017, la URL: <https://www.thestage.co.uk/advice/the-green-room/2016/green-room-views-diverse-casting/>

<sup>9</sup> <http://www.film site.org/filmterms5.html>, accesat ultima dată pe data de 17 aprilie 2017

semnificațiile termenului de „type casting”. Au fost situații în care un actor s-a identificat atât de puternic cu un rol, încât a ajuns să-i fie greu să mai joace altceva, dar sunt mult mai frecvente cazurile în care actorii, ajunși prizonierii genului în care au fost consacrați, simt că se plafonează.<sup>10</sup> „Type casting”-ul se mai poate referi și la faptul că actorul și personajul pe care ar urma să-l joace au trăsături comune sau provin din același grup social sau etnic. Uneori, prin intermediul „type-casting”-ului, în țări precum Marea Britanie, Franța sau Statele Unite, se impune respectarea unor reguli de „corectitudine politică”, proiectele de importanță națională având obligația de a coopta, în rândul participanților, reprezentanți afro-americani, latini, asiatici sau alți membri ai diferitelor minorități. Actrița Maria Roman povestește o întâmplare amuzantă din perioada în care abia sosise la New York și încă nu era familiarizată cu regulile audițiilor. S-a prezentat la un *type casting*:

„Știindu-mă de origine latină, m-am dus și eu la o probă unde se căutau „latins”. Când am ajuns acolo, era o încăpere plină de fete mexicane și spaniole, membrii echipei – la fel, care s-au oprit toți din ce făceau să vadă ce caută blonda asta la probă, insistând că e și ea latină. Pentru americani, „latin” înseamnă foarte clar ten închis și vorbitor de spaniolă.”<sup>11</sup>

Un alt termen des folosit în industria de divertisment este „against type”, cunoscut în teatru drept „contre-emploi”, desemnând deci, un rol care ar fi opus sau nepotrivit, la prima vedere, pentru datele unui actor.

Alături de „casting”, terminologia de specialitate cuprinde și alți termeni înrudiți: „audiție” („audition”), „lectură” („reading”) sau „probe” („tryout”). În general, aceștia se referă, de asemenea, la procesul prin care regizorul sau directorul de casting solicită actorilor să facă o demonstrație a aptitudinilor, a talentului lor, prin intermediul unor probe specifice, pregătite dinainte sau nu<sup>12</sup>. De exemplu, actorii/artiștii sunt solicitați să memoreze un monolog/o scenă și să-l/o prezinte în fața regizorului/directorului de casting/comisiei de evaluare. Alteori, li se cere actorilor să citească un text la prima vedere, probă care testează spontaneitatea și capacitatea de răspuns la o situație ne-

<sup>10</sup> Un exemplu tipic este cel al actorilor deveniți victimele prejudecăților care fac o distincție forțată între actorii „de comedie” și actorii „de dramă”.

<sup>11</sup> Accesat ultima dată pe data de 22 februarie 2017, la URL: <http://www.ziarulmetropolis.ro/maria-roman-5-lucruri-pe-care-le-invata-un-actor-roman-in-america/>

<sup>12</sup> Dezvoltarea acestei practici, instituționalizarea ei, treptat, a stimulat apariția unei mulțitudini de materiale bibliografice în sprijinul actorilor, de la manuale și îndreptare de casting, la culegeri de texte dramatice adaptate situației de casting sau la alte cărți care cuprind interviuri cu cei din domeniu.

prevăzută<sup>13</sup>. Cuvântul „audiție” provine din verbul latin „audire”. „Audire” este rădăcina și a altor cuvinte din limba engleză care fac referire la „auz”, cum ar fi „audible” (audibil, fonic, ceea ce poate fi auzit), „audience” (public, audiență) etc. Abia la sfârșitul secolului al XIX-lea, substantivul „audiție” a început să fie folosit pentru a defini o interpretare de probă a artistului (entertainerului). De asemenea, verbul „to audition”, prin care se înțelege „a testa calitățile unui artist în vederea unei angajări”, nu a apărut, în limba engleză, decât la mijlocul secolului al XX-lea<sup>14</sup>. Deși au origine comună și o sumă de trăsături similare, audițiile de film și cele din teatru au evoluat diferit și s-au adaptat cerințelor specifice celor două arte. Ele vor fi analizate separat, plecând de la constatarea că, deși asemănătoare, scopurile și mijloacele celor două nu sunt identice.

## Castitul în film

Despre castingurile pentru alcătuirea distribuțiilor de film au apărut puține studii de specialitate. Procedurile, etapele, anecdota ce însoțește procesul, sunt, uneori, menționate în interviuri de către regizori, actori, directori de casting sau agenți de casting, însă cărți sau articole științifice dedicate acestei teme întâlnim foarte rar. Cu toate acestea, bibliografia care descrie practica audiției este prolifică, permițându-ne extragerea unor principii și reguli de funcționare din declarațiile celor implicați, fie ei regizori, directori de casting sau actori, și consemnate în revistele sau cărțile de specialitate. Aceste mărturisiri constituie un sprijin valoros pentru înțelegerea întregului proces, prezent într-o formă sau alta, în etapa de preproducție a oricărui film.

Celebru regizor de film, James Cameron, autor al unor producții hollywoodiene multipremiate (*Aliens* 1984, *Titanic* 1997, *Avatar* 2009 etc.), care au cuprins sute de actori în distribuție, e menționat în enciclopedia alcătuită de Karen Kondazian (*The Actor's Encyclopedia of Casting Directors*), cu următoarea declarație, în care pledează pentru unicitatea meseriei de actor, având în vedere relația privilegiată pe care o întreține cu un domeniu atât de imprevizibil cum e cel al emoțiilor:

„Există darurile de la Dumnezeu – instrumentul, ochii, fizionomia, vocea, corpul, o anumită conexiune între minte și corp, cum îți miști mâinile, cum acționezi cu întreaga ta ființă. Cred că multe dintre ele sunt înnăscute.

<sup>13</sup> Accesat ultima dată pe data de 3 decembrie 2016, la URL: <http://www.theatre crafts.com/pages/home/glossary-of-technical-theatre-terms/search/>

<sup>14</sup> Accesat ultima dată pe data de 19 decembrie 2016, la URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/audition>.

Dar trebuie să mai existe un set de calități psihologice la dispoziția ta: capacitatea de munci din greu, de a te concentra fără a fi distras ușor, capacitatea de a fi atent. (...) singurul lucru de care nu te poți dispensa, chiar dacă altele lipsesc, este abilitatea de a lăsa să iasă la suprafață emoții pe care noi, ceilalți, care alcătuim populația civilă, am fost educați să le controlăm încă din copilărie. Suntem determinați să nu plângem, să nu strigăm, să fim puternici, să nu ne dezvăluim emoțiile în public, iar actorii trebuie să spargă limitele acestor condiționări și să se mențină în control totodată. Să eliberezi demonul și, concomitent, să-l strunești, asta e magia actorului.”<sup>15</sup>.

Dacă actorii care se prezintă la un casting ar citi această descriere a *actorului*, ar fi poate mai încrezători în caracterul excepțional al meseriei lor și în șansa lor de a reuși. Același regizor, venind în întâmpinarea actorilor, crede că aceștia pierd prea mult timp încercând să anticipeze ce așteaptă regizorul de film de la ei, bazându-se pe ceea ce știu despre el și ce au văzut că făcuse el anterior. Sfatul regizorului pentru cei ce se înscriu la care castingurile pe care el le coordonează este să prezinte ceea ce au pregătit, dar să fie gata și pentru schimbări, să fie flexibili<sup>16</sup>. Actorii, mai ales la primele castinguri, se adaptează cu dificultate indicațiilor: sunt fie defensivi, fie prevăzători. Actorul Richard Dreyfuss, cunoscut drept un rebel al situațiilor de casting, încurajează actorii să-și conștientizeze atuurile și „puterea”, să-și afirme individualitatea, rămânând, totodată, disponibili. Acesta susține că actorul, fiind el însuși instrumentul meseriei sale, trebuie să evite să „renunțe”, în timpul interviului, la ceea ce îl reprezintă, individualitatea sa fiind exact ceea ce se evaluează. Dreyfuss atrage atenția: „Ceea ce se caută e abilitatea de fi maleabil. Un actor trebuie să fie capabil să se adapteze să schimbe culoarea interpretării. (...) Nu trebuie să fi de acord cu regizorul doar de dragul armoniei.”<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> „There are the God given qualities – the instrument, the eyes, the face, the voice, the body, a certain connection between the brain and the body, how you move your hands, how you act with your whole being. I think a lot of those things are innate. There needs to be a psychological constellation of things at your disposal; the ability to work hard, to concentrate and not be distracted, to focus. (...) the one thing you can't get away without, is the ability to summon to the surface an emotional state which we as a population are conditioned against from our earliest childhood. We're conditioned not to cry, to be strong, not to show our feelings in public, and actors have to break through all of that conditioning and be in control of it at the same time. That's what I find to be the great magic – to be able to summon the demon and then control it directly.” Karen Kondazian, *The Actor's Encyclopedia of Casting Directors*, foreword by Richard Dreyfuss, Lone Eagle Publishing Company, Hollywood, USA, 1999, p. 449.

<sup>16</sup> *Idem*, p. 447.

<sup>17</sup> Gordon Hunt, *How to Audition For TV, Movies, Commercials, Plays and Musicals*, Harper-Collins Publishers, New York, 1995, p. 301-304.

Castingul de film, din punctul de vedere al probelor, pare să nu difere prea mult de audiția din teatru. Totuși, există deosebiri semnificative, ca metodologie și mod de organizare. La un prim nivel, există diferențe date de specificitatea mediului și apoi diferențe majore de proporții. „Cantitatea” de roluri dintr-un film este, în mod obișnuit, net superioară celei din teatru, ca urmare, numărul celor care se prezintă la audiții pentru o producție cinematografică poate atinge dimensiuni impresionante, în comparație cu al celor care aplică pentru roluri în spectacolele de teatru (deși, în culturi teatrale precum cele din Marea Britanie sau Franța, nu de puține ori, numărul actorilor doritori să prindă un rol într-o distribuție e de ordinul sutelor). Din aceste diferențe de scară reiese faptul că probele de casting pentru film se specializează urmărind un criteriu al eficienței, în timp ce probele din teatru urmăresc calitatea artistică a „prezenței” nemijlocite a actorului în fața publicului. Pentru film, actorul trebuie să arate cât mai multe într-un timp cât mai scurt, iar uneori e suficient doar „să se arate”, criteriul potrivirii fizice cu rolul fiind decisiv. Rațiunea maximei eficiențe stă la originea unui prestigios concurs anual de monologuri, de doar 1 minut, organizat la Los Angeles, în Statele Unite, aflat la cea de a 10-a ediție.<sup>18</sup> În schimb, la teatru, evaluarea fiecărui actor poate dura mai mult pentru că se testează capacitatea de metamorfoză și, mai ales, de proiecție a expresivității vocale și corporale, deosebite față de cinema. În film contează ceea ce reușește să ajungă, din „prezența” actorului, dincolo de lentila aparatului și de aceea, de multe ori, la castingurile de film se prezintă și începători sau neinițiați, în timp ce scena cere stăpânirea unor de tehnici de proiectare a expresiei pe care cei nepregătiți nu o stăpânesc.

În ambele situații, ceea ce i se cere unui actor care se prezintă la un casting pentru un rol are legătură cu ceea ce caută regizorul. Regizorul de film, spre deosebire de regizorul din teatru, utilizează camera video ca pe un filtru. Același James Cameron spunea, în interviul acordat în anul 1999: „Audiția în film vizează modul cum trece dincoace de ecran acea persoană.”<sup>19</sup> După castingul pentru *Titanic*, în care nu mai puțin de 92 dintre roluri conțineau replici, acesta declara că a selectat oamenii care „conțineau ceva interesant, care dădeau iluzia că au o poveste în spate.”<sup>20</sup> Pentru regizorul de origine canadiană, scenariul și distribuția reprezintă 80% din rețeta succesului unui proiect.

<sup>18</sup> LA's 1 Minute Monologue Contest (<http://www.1minutemonologue.com>).

<sup>19</sup> „Audition for film, is about how that person comes across on screen.” Karen Kondazian, *The Actor's Encyclopedia of Casting Directors*, p. 447.

<sup>20</sup> „... people who had something inherently interesting about them, which gives you an illusion of back-story.” *Idem*.

Alți regizori nu indică procente pentru a sublinia importanța selectării distribuției, nici nu sunt ghidați, în mod special, de succes, atunci când se pregătesc să facă filme. „Nu vreau să filmez apusuri de soare” spunea controversatul regizor Ulrich Seidl. În filmele sale<sup>21</sup>, interpretate ca situându-se la granița dintre documentar și ficțiune, regizorul lucrează atât cu actori profesioniști, cât și cu amatori. Acesta a fost, deseori, acuzat de manipulare, de faptul că utilizează actorii pentru a-și mărturisi propriile obsesii și nevroze. Actorii din filmele sale sunt considerați „victime”, chiar dacă, de obicei, alegerea lor a avut loc ca urmare a unor castinguri la care actorii se prezintă în număr mare și de bunăvoie.

În mod obișnuit, filmul poate fi înțeles ca un portret al regizorului. Viziunea acestuia, atmosfera pe care urmărește să o obțină dictează felul în care arată în final majoritatea filmelor. Producătorul/producătorii, directorul de imagine, scenograful etc. se alătură proiectului în măsura în care acesta oferă noutate, vizibilitate sau/și câștig material. Actorii, înainte de a se prezenta la un casting, primesc scenariul, iar, după ce îl consultă, pot accepta propunerea, pot cere detalii sau pot refuza rolul. Actorii au acest drept, dar rareori refuză roluri, mai ales cei aflați la început de carieră.

În martie 2017, am participat la o întâlnire<sup>22</sup> cu un laureat al Festivalului de film de la Cannes și deținător al unui Glob de aur: actorul Géza Röhrig, protagonistul filmului *Fiul lui Saul*.<sup>23</sup> Acesta a povestit modul în care a ajuns să accepte propunerea pentru rolul care i-a adus celebritatea. Faptul că acțiunea filmului urma să aibă loc în lagărul de la Auschwitz nu reprezenta un argument, inițial. De origine evreu, cunoscător al filmelor pe tema lagărelor naziste, a vrut să evite alăturarea numelui său distribuției pentru un film despre Holocaust. Înainte să refuze rolul, a cerut scenariul, iar proiectul regizoral a fost cel care l-a convins în cele din urmă.

Cel mai bine cunoscut actor român la Hollywood, Marcel Iureș, vorbește într-un interviu<sup>24</sup> din anul 2008, acordat lui Ovidiu Șimonca, despre compromisuri și obiective, despre roluri pe care trebuie să le accepți, pentru a ajunge să joci ceea ce îți dorești:

<sup>21</sup> *Im Keller (În pivniță)*, 2014; *Hundstage (Zile caniculare)*, 2001; *Tierische Liebe (Dragoste animalică)*, 1996 etc.

<sup>22</sup> Întâlnirea a fost organizată de Linia maghiară a Facultății de Litere din cadrul Universității Babeș-Bolyai (împreună cu Departamentul de Literatură maghiară și Federația Universitară Maghiară din România).

<sup>23</sup> Film regizat de László Nemes și distins cu 52 de premii și 48 de nominalizări.

<sup>24</sup> Accesat ultima dată pe data de 10 octombrie 2015, la URL: <http://www.observatorcultural.ro/articol/cel-mai-mult-imi-place-sa-joc-la-teatrul-act-interviu-cu-marcel-iures-2/>.

**„Ovidiu Șimonca:** Unii spun că n-ați jucat numai în producții valoroase, că au mai fost și producții de mâna a doua, ciclul cu vampiri...

**Marcel Iureș:** Vorbiți de *Interviu cu un vampir*?

**Ovidiu Șimonca:** Da, printre altele.

**Marcel Iureș:** Ăla a fost primul, ca să intru în sistem. Eu eram programat să intru la nivel foarte sus. Am unul dintre cei mai buni agenți din lume și eram programat să joc rolul pe care l-a interpretat Antonio Banderas. N-a fost să fie. Și am intrat într-un rol mai mic. În general, dincolo de iluzia că aterizezi în centru, realitatea este că aeroportul e în afara orașului, chiar dacă tu pilotezi bine avionul.

**Ovidiu Șimonca:** Adică ce vi s-a propus, aia ați jucat.

**Marcel Iureș:** N-ai cum altfel. Trebuie s-o iei de jos. Și aici, în România, am jucat întâi la Turda, am stat la Cluj, am pornit încetișor, n-am ajuns dintr-odată la Bulandra. E mai sănătos s-o iei de jos, pas cu pas.”

Perseverența, tenacitatea, curiozitatea, observația și atenția sunt caracteristici care i-au ajutat pe unii actori să parcurgă traseul de la roluri secundare, la rolurile principale, în producții răsplătite cu premii internaționale importante. Actorul roman Vlad Ivanov reprezintă un astfel de exemplu. Într-un interviu cu titlu sugestiv, „Pasiunea nu înseamnă numai să stai să visezi, înseamnă chiar să faci”<sup>25</sup>, acesta povestește despre primele roluri: „Imediat după 1989, spațiile de filmare erau ieftine, iar actorii, mulți dintre ei, foarte buni”. În acea perioadă, a jucat roluri mici, episodice, în diverse co-producții. Școlile de actorie din acea perioadă (ca, de altfel, și azi) ofereau rareori cursuri de actorie de film, motiv pentru care actorul Vlad Ivanov stătea în spatele camerei video și „se uita la actorii de film din străinătate să vadă ce fac și cum fac.” Astăzi, actorul român este reprezentat de Richard Cook, agent de casting și co-fondator al The Lisa Richards Agency, una dintre cele mai cunoscute agenții de casting, cu sediul principal în Irlanda. În anul 2016, Richard Cook vorbea despre începutul colaborării sale cu actorul român:

„Pe Vlad l-am văzut prima dată în 4 luni, 3 săptămâni și 2 zile și am fost uimit de modul în care a jucat, așa că am zis: «Dacă acest actor vorbește engleză, aș vrea să-l reprezint.» Toate interpretările sale mi-au plăcut, însă a fost ceva surprinzător la el în acel film. I-am tri-

<sup>25</sup> Accesat ultima dată pe data de 9 martie 2017, la URL: <http://yorick.ro/vlad-ivanov-pasiunea-nu-inseamna-numai-sa-stai-sa-visezi-inseamna-chiar-sa-faci/>

mis un e-mail, i-am spus că mi-ar plăcea să-l reprezint și a acceptat. S-a dovedit pe parcurs că Vlad știa foarte bine ce voia, iar mie îmi plăcea acest lucru, i-am demonstrat că poate avea încredere în mine și a început o colaborare strânsă între noi. Este un actor care poate juca roluri principale, atât în română și engleză, cât și în italiană și rusă și o face foarte bine.”<sup>26</sup>

Pentru unii regizori, mai ales pentru aceia care au debutat în țări precum România, în care castingul nu are tradiție la fel de impunătoare, modalitatea de alegere a primei distribuții nu are aproape nimic în comun cu industria castingului, așa cum e înțeleasă ea astăzi. Marcela Motoc, actrița care a jucat în rolul Anemarie din *È pericoloso sporgersi* povestește, cu umor, despre prima sa audiere și, implicit, despre întâlnirea cu regizorul Nae Caranfil. Se întâmpla în anul 1992:<sup>27</sup>

„Nu știam nici ce-i ăla casting, nici cum se dă o probă. (...). Mi s-a pus un text în mână și am purtat un fel de dialog cu Nae, iar la sfârșit mi-a zis că nu știe să-mi spună acum, dar nu crede că sunt personajul pe care îl căuta. Și mi-a căzut fața, nu mai știu ce i-am zis, dar m-a întors din ușă și mi-a zis: «ia mai zi o dată textul ăsta, pe starea de acum.» Și l-am zis și am plecat, spunându-i că mă cheamă Marcela Motoc cu T, nu cu TZ (...). Eram acasă când a sunat telefonul și (...) Nae zice: «Am vrut să îți spun personal că te felicit că ai intrat la facultate și că... trebuie să-ți faci bagajele și să revii la București că peste două zile ai filmare!»”.

După mai bine de 20 de ani, întrebat despre maniera în care a ales actorii din *Closer to the Moon* (2014), regizorul român vorbește despre schimbările apărute în organizarea castingurilor, care trebuie să corespundă cerințelor actuale: eficacitate, utilitate practică. În interviul acordat jurnalistului Răzvan Brăileanu, Nae Caranfil descrie rigorile cărora a trebuit să li se supună pentru a realiza filmul<sup>28</sup>:

„În general, când pornești la o asemenea întreprindere și ai nevoie de un nume care să fie vandabil, îți faci liste și te adresezi agenților. Agenții, în funcție de cine ești, cine te reprezintă, cât de atractiv sau

<sup>26</sup> Accesat ultima dată pe data de 29 mai 2017, la URL: <http://acoperisuldesticla.ro/ese-uri-film/interviu-cu-richard-cook-agent-de-casting-366/>

<sup>27</sup> Accesat ultima dată pe data de 11 octombrie 2018 la URL: <http://m.cotidianul.ro/marcela-motoc-ma-bucur-ca-am-avut-curaj-sa-aleg-sa-fac- ceea-ce-imi-place-292783/>

<sup>28</sup> Interviul a fost acordat, de către regizor, la scurt timp după premieră și se intitulează „Lumea filmului s-a radicalizat într-un fel care mie îmi displace”.



de bine finanțat pare proiectul, citesc (sau nu) scenariul, pe urmă îl înmânează (sau nu) vedetei vizate. Vedeta vizată promite (sau nu) să-l citească, îl citește sau nu-l citește. Toată această poveste consumă timp și, până la articularea unui răspuns ferm (sau chiar ambiguu) din partea vedetei, nu-ți poți permite să joci simultan la mai multe capete, pentru că lucrurile astea se află și, în cazul în care «curtezi» simultan mai multe Ilene Cosânzene, îți anulezi din start șansele de reușită. Vera Farmiga și Mark Strong mi-au fost propuși de către agenția de casting cu care am lucrat, stabilită la Londra, la capătul unei lungi liste de actori cu care, de-a lungul a doi ani de zile, am luat sau am încercat să luăm legătura. La capătul filmărilor, am considerat că am tras lotul câștigător la 6 din 49 cu cei doi. Restul actorilor, majoritatea englezi, au fost aleși pe bază de probe.”<sup>29</sup>

Răspunsul de mai sus descrie traseul pragmatic pe care trebuie să îl parcurgă un regizor astăzi, atunci când își formează echipa de actori. „Radicalizarea” procesului de casting în țările cu industrie cinematografică puternică apare ca o consecință firească și previzibilă, având în vedere bugetele imense ale producțiilor cinematografice, înmulțirea și specializarea actorilor, apariția și dezvoltarea unui număr mare de agenții de casting și impresari artistici, dar și noile exigențe de ordin tehnic, în privința producțiilor finale. Publicitatea agresivă din secolul al XXI-lea, modul și viteza de transmitere a informațiilor, privilegiază acum, preponderent, mesajul vizual. Filmul se adresează, în primul rând, simțului vizual, care asigură și cantitatea cea mai mare de informație despre ceea ce percepem în afara noastră. Succesul unui film depinde și de maniera în care i se face publicitate. Pornind de la temă, continuând cu titlul, afișul, trailer-ul, teaser-ul, notorietatea actorilor, a regizorului sau a producătorului, mitologia care apare în jurul evenimentelor din perioada filmărilor, toate aceste elemente pot și trebuie să contribuie la creșterea încasărilor.

Filmul *Love* al argentinianului Gaspar Noé a avut premiera în anul 2015, în cadrul Festivalului de la Cannes. Filmul a fost așteptat cu nerăbdare datorită temei alese de regizor, dar și actorilor selectați. Regizorul controversatei trilogii *Ireversibil/Irréversible* (2002), *Enter the Void* (2009) și *Love* (2015) se apăra, imediat după premieră, împotriva acuzațiilor de film pornografic: „Love nu e un film porno, ci unul senzual”. În anul 2015, la București, Gaspar Noé a vorbit unui grup de ziariști despre filmele sale, dar și despre „culisele” ultimului său film. Conform acestuia:

<sup>29</sup> Accesat ultima dată pe data de 10 martie 2017, la URL: <http://revista22online.ro/48149/lumea-filmului-s-a-radicalizat-ntr-un-fel-care-mie-mi-displace.html>

„... a fi un bun regizor înseamnă a fi un bun organizator de petreceri. Trebuie să îi aduci pe cei mai buni oameni la care te poți gândi, în cele mai bune locații, cu cel mai bun alcool și cea mai bună muzică. Și petrecerea va fi reușită, cel puțin atâta timp cât nu ai o persoană energizantă în echipă. E suficient să ai un asistent de regie sau de producție prost, ca să strice toată buna dispoziție a echipei”.<sup>30</sup>

Fidel principiilor sale, regizorul Gaspar Noé obișnuiește să organizeze probe pentru fiecare membru al echipei, pentru a asigura confort psihic mai ales actorilor. În filmul *Love*, scenele nud au fost filmate, la început, cu o echipă redusă de tehnicieni pe platou, respectiv el, directorul de imagine și asistenta de regie, o tânără „drăguță și veselă”, aleasă special pentru ca actorii să se simtă protejați, să nu aibă „sentimentul acela nenatural de pe platou”. Esența filmului consta în scenele din intimitatea unui cuplu, iar alegerea actorilor și a echipei trebuia făcută cu atenție și intuiție, altfel proiectul ar fi fost un eșec. Despre cei doi tineri pe care îi căuta pentru rolurile principale Gaspar Noé știa, cu siguranță, doar atât:

„Voiam ca fata să fie frumoasă, voiam ca băiatul să fie amuzant. Nu îmi păsa dacă el arată bine sau nu. Inițial mă gândeam să caut un tip ca Dustin Hoffman sau Harmony Korine, un tip scund, cu un nas mare, dar amuzant. Dar nu am găsit cuplul. Procesul de casting e lung și, în cazul ăsta, când le ceri oamenilor să se sărute, trebuie să funcționeze pe ecran. Dacă nu sunt îndrăgostiți sau atrași unul de altul, trebuie măcar să aibă o încredere reală.”<sup>31</sup>

Aomi Muyock filma pentru prima dată, iar pentru Karl Glusman era primul rol principal într-un lungmetraj. Potrivirea dintre ei doi, mai ales într-un film cu o astfel de temă, era extrem de importantă. Un casting eronat ar fi echivalat cu un film ratat. Regizorul, bine cotate în industria cinematografică, ar fi putut alege actori experimentați, însă a riscat mizând pe un joc natural, atuul principal al începătorilor. Asemenea lui de Gaspar Noé, există mulți regizori care preferă amatorii sau actorii fără experiență: Jim Jarmusch, Bruno Dumont, Peter Webber, Albert Serra, Radu Jude sau Corneliu Porumboiu.

În cinema, aducerea actorilor neprofesioniști în fața camerei a oglindit un adevărat crez estetic al producțiilor aparținând neorealismului italian (regizorii Roberto Rossellini, Vittorio De Sica, Cesare Zavattini, Luchino

<sup>30</sup> Accesat ultima dată pe data de 11 ianuarie 2017, la URL: <http://www.observatorcultural.ro/articol/gaspar-noe-un-cinema-cu-si-pentru-oameni-adevarati/>

<sup>31</sup> Accesat ultima dată pe data de 11 ianuarie 2017, la URL: <http://www.decatorevista.ro/les-films-de-cannes-in-mintea-lui-gaspar-noe-despre-dragoste-si-alte-controverse/>

Visconti și Federico Fellini). Dintre filmele mai recente care au distribuit în roluri principale neprofesioniști, selectați în urma unor castinguri, amintesc lungmetrajul *The Search* (2013) al regizorului francez Michel Hazanavicius. Castingul și filmările au fost făcute în sate din Georgia, unde a avut loc și alegerea celor doi frați ceceni. Pentru amândoi a fost primul rol într-un film. Tânăra Zukhra Duishvili, întrebată de regizor la casting dacă dorește să fie actriță, a răspuns: „Nu-mi doresc să fiu actriță, dar este important să particip la realizarea acestui film despre poporul meu.”<sup>32</sup>

Un alt film, *Tout est pardonné*, regizat în 2007, de Mia Hansen-Love, are în rolurile principale o tânără aflată la primul său rol, dar și pe sora ei, în vârstă de 6 ani. Constance Rousseau era o tânără neprofesionistă pentru care personajul Pamela a reprezentat, după cum am amintit, primul rol din carieră. În următorii zece ani a mai interpretat alte 13 roluri. Apoi, pentru același rol, personajul Pamela în vârstă de 6 ani, regizorul Mia Hansen-Love a avut mai multe încercări de casting eșuate. Constance Rousseau i-a spus regizoarei ca are o soră mai mică, dar care nu știe deloc germană. Victoire Rousseau, sora în vârstă de șase ani, a fost, în final, distribuită în rolul respectiv.

Povestea lor de casting<sup>33</sup> trebuie amintită pentru că reprezintă un exemplu, dintre multe altele, care demonstrează existența unor doze semnificative de hazard, șansă, intuiție, generatoare de mitologie în jurul procesului de casting. Pe de o parte, aceste exemple încurajează tinerii neprofesioniști să se prezinte la castinguri ori de câte ori profilul rolului le corespunde, iar, pe de altă parte, dă curaj regizorilor să caute actori nu doar în mediul profesional și să aibă încredere în propriile intuiții.

Ca regizor de film, Patrice Chéreau<sup>34</sup> a realizat o serie de filme experimentale, înainte de *La Reine Margot* (*Regina Margot*, 1994), primul său succes. Filmul a stârnit, la premieră, controverse cauzate de violența sexuală și politică prezente în film. Șapte ani mai târziu, în 2001, același regizor a realizat *Intimacy* (*Intimitate*), film care l-a avut în rolul principal masculin pe Mark Rylance, fost director al *Teatrului Globe* din Londra. Acesta din urmă, cunoscut pentru interpretarea mai multor roluri feminine în spectacole jucate în teatrul pe care îl conducea, a fost distribuit, în acest film, într-un rol

<sup>32</sup> Accesat ultima dată pe data de 1 februarie 2017, la URL: <http://www.observatorcultural.ro/articol/corespondenta-de-la-cannes-frati-ceceni-care-se-cauta-si-un-portret-al-armatei-rusesti-2/>

<sup>33</sup> URL: <http://www.observatorcultural.ro/articol/vienala-2007-2/>

<sup>34</sup> *Cincizeci de regizori-cheie ai secolului 20*, editori Shomit Mitter și Maria Shevtsova, colecția FNT, editura Uniter, traducere de Anca Ioniță și Cristina Modreanu, București, 2010, p. 247.

despre infidelitate și dorință heterosexuală. Faptul că alegerea a fost bună o confirmă nominalizările și premiile obținute.

Din cinematografia românească, trebuie amintit exemplul lui Florin Șerban, regizorul care a adaptat textul piesei de teatru *Eu când vreau să fluier, fluier*<sup>35</sup> scrisă de Andreea Vălean. În anul 2009, acesta a organizat mai multe castinguri pentru a-și forma echipa. Castingul pentru rolul lui Silviu<sup>36</sup> a durat șapte luni (după mai mult de 700 de interviuri), iar pentru cel al Anei, patru luni. Pentru găsirea de actori pentru rolurile secundare, regizorul a fost la Penitenciarul Tichilești. Din cei 280 de deținuți, a selectat patru, ca urmare a unui workshop. Talentul regizorului Florin Șerban de a lucra cu actori neprofesioniști, în acest film, a fost răsplătit cu 19 premii și 12 nominalizări. Metodele pe care regizorii le aplică atunci când lucrează cu actori amatori sunt rareori amintite de către aceștia. Totuși, francezul Robert Bresson<sup>37</sup> este un regizor de film cunoscut pentru faptul că antrena actori neprofesioniști. El îi numea pe aceștia „modelele” sale, iar tehnica de lucru consta în a-i antrena să rostească replicile plat, ca pe silabe înșiruite fără legătură între ele. Acțiunile le repetau până când gesturile executate deveneau reflexe, deprinderi care nu necesitau o concentrare specială.<sup>38</sup> Atunci când actorul repetă o frază sau o serie de mișcări, execuția ajunge să fie făcută, de la un moment dat, fără efort. Actorii fără experiență sau cei neprofesioniști își stabilesc drept scop sedimentarea informațiilor dobândite prin automatism. Actorii cu experiență se opun, în general, fixării definitive, aduc continuu îmbunătățiri, readaptează permanent rezultatele obținute la un moment dat, pentru a evita rutina sau din dorința de a descoperi elemente noi. Această căutare neconținută este, în general, proprie actorilor profesioniști, pentru că implică disciplină și tehnică, obținute prin antrenament.

Revenind la regizorii care utilizează diverse „trucuri”, atunci când lucrează cu amatorii sau cu actorii începători, trebuie amintit, din nou, Gaspar Noé, regizorul filmului *Love*. Filmul, catalogat drept „pornografic” după premiera de la Cannes, a avut în rolurile principale tineri fără experiență cinematografică. Pentru a putea filma scenele de nuditate<sup>39</sup> explicită, regi-

<sup>35</sup> Accesat ultima dată pe data de 24 martie 2017, la URL: <http://www.observatorcultural.ro/articol/film-berlinala-romanilor/>

<sup>36</sup> George Piștereanu, actorul care a interpretat rolul principal masculin, era elev la o clasă de actorie a liceului *Dinu Lipatti* din București.

<sup>37</sup> Cele mai cunoscute filme: *Une femme douce* (1969), *Pickpocket* (1959), *L'argent* (1983) și *Le diable probablement* (1977).

<sup>38</sup> Metoda ne evocă celebrul exercițiu „Repetition Game” din tehnica Meisner, inventată de Sanford Meisner, unul dintre reprezentanții de seamă ai *Actor's Studio* din America.

<sup>39</sup> Nuditatea din acest film a reprezentat un subiect de dispută la Centrul Național al Cinematografiei francez și în privința încadrării „+16” sau „+18” filmului în cinematografe.

zorul a făcut deseori apel, în timpul repetițiilor sau al filmărilor, la amintirile din viața personală a actorilor, practic la memoria emoțională („calea regală”, în Metoda lui Lee Strasberg). „Nu inventezi o lume și le spui cum ar trebui să fie lumea aia.”, a răspuns regizorul jurnaliștilor atunci când a fost întrebat despre modul în care a lucrat cu actorii.

La audiții, nu doar actorii au emoții și reacții afective diverse. Regizorii, mai ales cei care sunt și scenariști sau co-scenariști ai filmelor, trăiesc, la rândul lor, intens procesul de casting. Regizorul Cristi Puiu descrie, într-un interviu, traseul pe care îl parcurge personajul, din mintea scenaristului, trecând prin casting, apoi prin repetiții și filmări, până în momentul finalizării filmului:

„Eu scriu scenariul. Am în minte niște personaje care sînt niște conglomerate: se poate să fie formate din actori, oameni vii de lângă mine, familia mea, prietenii mei, oamenii de pe stradă, trebuie să le pun o față. Povestea se petrece în fel de fel de locații: apartament, gară, spital etc. Asta e prima fază. Faci casting și descoperi că trebuie să îți reconfigurezi personajele pentru că nu găsești actori care să acopere personajul. Pe măsură ce avansezi, descoperi că filmul tău se transformă. Ceea ce ai avut în minte atunci cînd ai scris scenariul nu se mai potrivește.(...)”<sup>40</sup>.

Alți regizori, atunci când lucrează la scenariu, adaptează din scriitura unele roluri pentru anumiți actori. Călin Peter Netzer, regizorul filmului *Poziția copilului*<sup>41</sup>, declara, într-un interviu<sup>42</sup> acordat în anul 2013, că pe actrița Luminița Gheorghiu a avut-o în vedere pentru rolul principal încă de la scrierea scenariului (chiar dacă, ulterior, a organizat un casting, pentru a-și verifica alegerea).

De pe o poziție oarecum opusă, regizorul sloven Metod Pevce, de asemenea scenarist al filmelor sale, afirmă că nu are în vedere anumiți actori în momentul scrierii scenariului. Mai mult decât atât, acesta declară că preferă să nu cunoască actorii înainte de momentul castingului. Întrebat dacă asociază imaginea unor personaje cu anumiți actori, în momentul scrierii scenariului unui film de ficțiune, acesta răspunde:

<sup>40</sup> Accesat ultima dată pe data de 10 decembrie 2016, la URL: <http://www.observatorcultural.ro/articol/jurnal-tiff-2-explorarile-lui-cristi-puiu-ce-este-un-autor-2/>

<sup>41</sup> Filmul *Poziția copilului* (2013) a primit 12 premii și 6 nominalizări, cel mai important premiu, *Ursul de Aur* de la Berlin, fiind acordat pentru regie.

<sup>42</sup> Accesat ultima dată pe data de 10 decembrie 2016, la URL: <http://www.observatorcultural.ro/articol/in-noul-val-e-un-spirit-sanatos-o-competitie-care-ne-ajuta-pe-fiecare-2/>

„În general, nu vreau să îi cunosc, fiindcă vreau să îmi rezerv dreptul de a-mi schimba părerea. Vreau să am această libertate. Pe de altă parte, ai nevoie să îi cunoști pe actori cât se poate de repede, fiindcă se întâmplă ca aceștia să aibă și alte proiecte la care să lucreze. În timp ce scriu, nu mă gândesc niciodată la actori. Am anumite modele în minte, dar acestea nu sânt actori. Pentru mine, este foarte important să cunosc locațiile de filmare sau muzica. În modul acesta, îmi pot imagina filmul din punct de vedere vizual. Nu văd chipuri, dar «văd» filmul, spațiul filmului, îl pot auzi parțial. Îmi place foarte mult să caut locații de filmare, chiar dacă se poate întâmpla să nu le folosesc, deoarece se întâmplă ca acestea să mă inspire.<sup>43</sup>”

Metod Pevec este absolvent de filosofie și literatură comparată al Facultății de Arte din Ljubljana. Acesta s-a făcut remarcat și în calitate de regizor, datorită unor documentare de o factură specială precum *Alexandrinele*, în care o serie de oameni fac destăinuiri intime în fața camerei. Despre acești „actori fără voie” regizorul povestește:

„Simțeam o mare responsabilitate față de oamenii cu care vorbisem și față de poveștile pe care le aflasem. Nu știam cum să le abordez. La început, filmam cu o întreagă echipă profesionistă de la televiziunea slovenă. Oamenii se simțeau expuși. Am realizat că trebuie să filmez eu sau să folosesc o echipă foarte mică. În acest mod a fost mai ușor. Am reușit să îi fac pe oameni să se deschidă. M-au acceptat ca pe un fel de substitut de preot, ca pe un confesor. Când le-am rugat pe acele femei bătrâne să îmi spună povestea lor, mi-au spus: „eu nu sunt interesantă”. Acceptau să își spună povestea, dar nu pentru camera de filmat. Apoi am insistat, m-au invitat la o cafea pentru a-mi povesti viața lor. Voiau să își spună povestea, însă era o problemă de încredere, fiindcă se temeau ca aceasta să nu intre în zona unei manipulări de tipul celor făcute de televiziune. Deși aveau 80 de ani, știau cum funcționează media.”<sup>44</sup>

Dacă Metod Pevec a reușit realizarea unor filme documentare convingând câțiva oameni să își spună povestea în fața camerelor de filmat, există regizori care reușesc să implice în proiectele lor sute de oameni pentru a

<sup>43</sup> Interviu a fost acordat în anul 2013, criticului literar Carmen Mușat. Regizor, actor, scenarist și scriitor, Metod Pevec a regizat documentare, scurt-metraje, sau lung-metraje dintre care amintesc *Estrellita* (2007), *Alexandrinele* (2011), *Exerciții de îmbrățișare* (2012). Accesat ultima dată pe data de 11 ianuarie 2017, la URL: <http://www.observatorcultural.ro/articol/orice-film-este-un-portret-al-regizorului-interviu-cu-metod-pevec-2/>

<sup>44</sup> *Idem*.

spune o poveste. Regizorul brazilian Fernando Meirelles, fascinat de romanul *Cidade De Deus*<sup>45</sup>, și-a propus să-l transforme într-un film. Cumpărarea drepturilor de autor a reprezentat începutul unei perioade care i-a schimbat întreaga viață. Interesul pentru păstrarea autenticității întâmplărilor din roman l-a determinat să acorde o importanță deosebită perioadei de preproducție (documentare și casting), având în vedere faptul că nu cunoștea viața din ghetourile braziliene sau problematica traficului de droguri. Într-un articol publicat în „Observator cultural” în anul 2003, Fernando Meirelles povestește despre prima sa întâlnire cu oamenii din acest spațiu atât de special, dar și despre castingul la care au participat 2000 de tineri din celebrele „favelas” din Rio de Janeiro:

„Pentru outsiders ca mine, favelas sunt ca un stat în stat, guvernat după reguli total diferite de cele cunoscute. Acolo, poliția e văzută ca o amenințare, nu ca o instituție menită să te protejeze de necazuri. Boss-ii acestor favelas sunt așa-numiții *lorzi ai drogurilor*, și ei decid în toate problemele care pot apărea: de la chestiuni personale până la cele care țin de administrația publică. Aprobarea de a filma în favelas am primit-o nu de la primărie, ci de la unul dintre traficanții-șefi care, deși era în închisoare, trăgea în continuare sforile întregului cartier. El ne-a asigurat securitatea întregii producții, dar numai după ce a citit scenariul. I-a plăcut și ne-a răspuns: «Filmați-l cât mai realist posibil, dar, vă rog, să nu semene cu un film american.» 19 dintre acoliții lui ne-au fost tot timpul în preajmă și nimeni nu ne-a amenințat. Am făcut castingul împreună cu co-regizoarea Katia Lund. Am intervievat peste 2000 de puști din diferite favelas din Rio și, timp de 6 luni, am lucrat intens cu cei 200 pe care i-am ales, într-un hangar închiriat în centrul orașului. În fiecare zi, le propuneam să improvizeze diverse scene, cerându-le în mod expres nu să joace, ci să le trăiască și să reacționeze așa cum ar fi făcut-o dacă ele ar fi avut loc pe bune. (...). Construirea unui întreg film numai din improvizații cere foarte mult timp și enorm de multă muncă și, deși am petrecut 12 ore pe zi timp de 10 luni cu copiii, ei au ajuns să înțeleagă povestea mai bine decât mine. În loc să-mi pierd vremea în lungi și plictisitoare întâlniri cu directori de agenții sau manageri de marketing, am stat tot timpul în preajma puștilor, desculț și în pantaloni scurți, ascultându-le po-

---

<sup>45</sup> Autorul romanului, Paulo Lins, a crescut într-una din aceste favelas (ghetouri braziliene).

veștile și inventând tot soiul de jocuri cu ei. Entuziasmul lor a fost contagios.”<sup>46</sup>

Criteriul autenticității este invocat de mulți regizori atunci când aleg în distribuție actori neprofesioniști, însă riscurile asumate sunt multiple: aceștia nu cunosc tehnici de „sporire a prezenței”, (în termenii lui Radu Penციulescu), în fața aparatului de filmat; din cauza oboselii sau a tracului, pot renunța la proiect în timpul filmărilor, dar atunci tot materialul filmat cu ei ar fi compromis; dacă au dificultăți, nu le pot depăși singuri, prin tehnică și experiență; pot să nu reziste fizic presiunii impuse de munca intensă specifică zilelor limitate de filmare. Pe de altă parte, dacă lucrezi cu actori profesioniști, poate să apară „supra-motivarea”, tradusă prin excesul expresiei, prin dorința de a motiva fiecare gest al personajului, în detrimentul intuiției și spontaneității. Despre acest gen de pericole, care îi pândeste, deopotrivă, și pe actori profesioniști, vorbește și regizorul Cristi Puiu:

„De ce trebuie o replică de genul «Bună ziua», replici de legătură, convenții, să se transforme în to be or not to be. Totul devine grav, rostit cu o voce de piept, fiindcă așa au învățat. Astea sunt construcții artificiale, nu există decât în mintea celor care cred că actoria este asta. Deși el trebuie doar să traverseze cadrul, are nevoie de o motivație... «metafizică». De ce stau lucrurile așa? Ne uităm la filme și totul devine grav, rostit cu o voce de piept, de Hamlet. Toți au un lucru grav de livrat, important. În loc să se lase pur și simplu.”<sup>47</sup>

Unii actori reclamă caracterul adesea abuziv al audițiilor sau slaba pregătire a celor care evaluează actorii. Richard Dreyfuss, un actor care a participat la nenumărate castinguri, fie în calitate de actor, fie de producător, opinează: „De cele mai multe ori, oamenii aflați de cealaltă parte a mesei nu știu cum să intervieveze actorii. (...) Ca actor, am încercat să preiau controlul asupra audiției, încercând să trec dincolo de întrebările puse «în general», punând, la rîndul meu, întrebări despre scenariu și despre concepția

<sup>46</sup> După încheierea filmărilor, atât Meirelles, cât și Katia Lund au devenit părinți-surogat pentru 60 dintre puștii orfani care au jucat în film. Mulți dintre ei se gândesc serios la o carieră în film.

Accesat ultima dată pe data de 27 februarie 2017, la URL: <http://www.observatorcultural.ro/articol/festivalul-international-de-film-transilvania-2/>

<sup>47</sup> Accesat ultima dată pe data de 2 aprilie 2017, la URL: <http://www.observatorcultural.ro/articol/jurnal-tiff-2-explorarile-lui-cristi-puiu-ce-este-un-autor-2/>



spectacolului, căutând să găsească numitorul comun între mine și cei aflați de cealaltă parte a mesei.”<sup>48</sup>

Dreyfuss povestește experiența sa ca producător când, pe baza a ceea ce constatare ca actor, a intervenit în procesul de casting și a schimbat procedurile, reproșându-le celor care coordonau castingul că metoda lor nu face decât să oblitereze calitățile actorilor. În loc să dezvăluie, întrebările standardizate inhibau talentul actorilor. În consecință, metoda lui Dreyfuss, ca producător, a fost aceea de a-i întreba, pe actori, în primul rând, dacă le place rolul, scenariul etc. Le-a cerut să-și argumenteze părerile, i-a chestionat legat de preferințele lor artistice etc. Ca urmare, cu toate că durata interviurilor a crescut simțitor, rezultatele au fost net superioare.<sup>49</sup>

Comportamentul actorilor în casting este divers. Despre actorul Robert De Niro, apropiații povestesc că, obsedat să-și cunoască tatăl, a pornit într-o călătorie în Irlanda, Italia și Franța. În Franța și-a găsit tatăl într-o stare fizică deplorabilă. Acesta picta pentru a putea supraviețui. După acest eveniment, atunci când se prezenta la castinguri, pe lângă portofoliul său, Robert De Niro prezenta și portofoliul tatălui, precizând: „Sunt Bob De Niro și sunt sigur că ați auzit de tatăl meu”.<sup>50</sup> Helen Hunt, actriță care a jucat, până în prezent 95 de roluri în filme, a participat la numeroase castinguri. Aceasta menționează într-un interviu că, în cele mai reușite audii ale ei, s-a ghidat după un principiu menționat într-un manual de actorie propus de *Atlantic Theatre Company*: acțiunea scenică trebuie să-i producă satisfacție actorului, să-i provoace spiritul ludic.<sup>51</sup>

Atmosfera de la un casting poate fi tulburată ușor de către oricine. În teatru, regizorul poate alege să vadă, singur, fiecare actor separat. La un casting pentru un film, cel mai probabil, în sală se va afla și un director de casting, poate și un al reprezentant al producătorului și, bineînțeles, camera video. Regizorul, aflat în căutarea „actorului său”, așteaptă să intre în sală cineva și să fie minunat în rol. Chiar dacă cei care vin sunt, de cele mai multe ori, nervoși, agitați, emoționați, este vital ca fiecare actor să canalizeze această

<sup>48</sup> „For the most part people on the other side of the desk, the people interviewing you – don’t know how to interview actors. (...). I’ve found as an actor, I would try to take over an interview in the sense of going beyond those questions. I would ask questions, I would deal with what is the common denominator between who is on that side of the desk and myself, which is the script or the work itself.” Gordon Hunt, *How to Audition For TV, Movies, Commercials, Plays and Musicals*, p. 296.

<sup>49</sup> *Idem*, p. 298.

<sup>50</sup> Accesat ultima dată pe data de 10 ianuarie 2017, la URL: <http://yorick.ro/robert-de-niro-cand-vine-vorba-de-arta-pasiunea-intotdeauna-ar-trebui-sa-depaseasca-forta-ratiunii/>

<sup>51</sup> Gordon Hunt, *How to Audition For TV, Movies, Commercials, Plays and Musicals*, p. 292.

energie în favoarea personajului. Majoritatea regizorilor preferă să nu fie priviți drept în ochi atunci când un actor interpretează, în casting, un monolog, pentru că, într-un fel sau altul, ar trebui să răspundă provocării, iar atenția lor se mută pe propria reacție.

## Castingul în teatru

Castingul este o situație incitantă mai ales pentru cei rămași în fața ușilor închise. Curiozitatea le este stârnită în primul rând de motivele care îl determină pe regizor să prefere un actor, altuia. Dacă ai ocazia să te strecuri sau să fii acceptat într-o sală de casting, ca observator, cu siguranță vei ajunge să intri în jocul ipotezelor cu privire la cine ar trebui să fie ales într-un anumit rol, îți vei construi propria distribuție sau îți vei pune problema corectitudinii sau incorectitudinii. Am asistat prima oară la un casting în studenție, furișându-mă în balconul unui teatru din provincie. Era o audiție coordonată de un reputat regizor român, cunoscut pentru exigența sa. La acea vreme, îmi imaginam că nu există posibilitatea de a primi un răspuns pozitiv la o eventuală solicitare de a asista la casting, având în vedere intimitatea pe care o presupune o astfel de împrejurare. Experiența de atunci a declanșat o serie de întrebări ale căror răspunsuri le-am găsit ulterior, în practica regizorală proprie și în cercetarea teoretică dedicată temei prezente.

Primul casting la care am participat în calitate de observator acceptat, de această dată, a fost prilejul cu care s-a născut, pentru mine, dilema legată de metodologia cea mai potrivită pentru ca întâlnirea să fie un succes, atât pentru regizor, cât și pentru actor. Într-o sală de repetiții de dimensiuni reduse, în fața regizorului s-a prezentat un actor îmbrăcat în pantaloni trei-sferturi, de blugi, și vestă din același material, cu franjuri. Era vizibil turmentat. Citea aproximativ și egal orice pasaj care i se cerea sau se înflăcăra brusc și se pornea să imite actori celebri, abuzând de un text cât se poate de sobru și clasic. Cu toate acestea, umorul său involuntar l-a amuzat pe regizor într-atât, încât a primit un rol, ce-i drept, secundar, în spectacol.

Lucrările despre casting, parcurse în pregătirea cercetării, conțin sute de pagini scrise pentru a-l pregăti pe actor în vederea susținerii audiției, ca pentru o bătălie dintr-un adevărat război, indicând, cu precizie, uneori chiar hilară: cum să respire pentru a scăpa de trac, cum să se îmbrace, ce să mănânce și ce nu, ce tip de machiaj să aleagă etc. Această atenție care se acordă și celor mai mici detalii din aspectul și conduita unui actor în casting se justifică, probabil, prin disproporția dintre oferta redusă de roluri și numărul mare de solicitanți în alte țări. O cercetare citată de publicația

„The Stage” din Marea Britanie, la care au participat 1.700 de actori, oferă informații despre piața muncii din acest domeniu în anul 2013. Conform revistei, 60% dintre actorii chestionați aveau vârste cuprinse între 18 și 35 de ani, 45% erau actori profesioniști de mai puțin de cinci ani și majoritatea lucraseră în Londra sau în orașele din partea de sud-est a țării.<sup>52</sup> Și tot din acest articol, iată câteva date revelatoare pentru înțelegerea situației financiare a actorilor de teatru dintr-o capitală a culturii și, mai ales, a teatrului european:

- aproape două treimi dintre actorii chestionați au susținut că veniturile pe care le obțin din spectacole de teatru reprezintă doar până la un sfert din venitul anual total;
- 46% dintre aceștia fuseseră remunerați, pentru diferite roluri în spectacole de teatru, cu mai puțin de 1 000 de lire sterline în anul 2013;
- 30% dintre ei declarau venituri între 1 000 și 5 000 de lire sterline;
- 16% au declarat că în anul 2013 nu au avut niciun fel de alte angajamente în afara teatrului;
- numai 2% dintre participanții la studiu au ajuns, susțin realizatorii, să câștige 20000 lire (sau mai mult) în anul 2013.

Aproape jumătate dintre participanții la investigație au declarat că partea cea mai importantă, mai grea și cea mai provocatoare o reprezintă auditia în fața regizorilor, a agenților și/sau a altor angajatori. Aceste date ilustrează convingător cât de stresant poate fi castingul. Totuși, puține momente se pot compara cu miza emoțională a primului casting, după absolvirea studiilor de actorie.

Am întrebat mai mulți actori cum s-a desfășurat primul lor casting. Iată cele mai interesante răspunsuri:

„Aș considera primul casting concursul pe care l-am dat la teatrul din Sibiu, imediat după ce am terminat facultatea. Inițial mi s-a spus că, de fapt, ei caută actori, și nu actrițe, dar m-am înscris totuși și eu, sperând că n-o să fie cu supărare dacă zic un monolog, ca să văd cum e un concurs la teatru. În juriu era și regizorul care urma să monteze acolo un spectacol, lui i-a plăcut ce am făcut și m-a luat la el în spectacol. Așa am luat și concursul, și primul meu casting. Nu mai țin minte detalii de la concurs, dar știind că ei nu au nevoie de fete, venisem

<sup>52</sup> Accesat ultima dată pe data de 15 aprilie 2017, la URL: <https://www.thestage.co.uk/opinion/2014/financial-extremities-business-called-show/>. Articolul conține mai multe detalii ale studiului și a apărut on-line în data de 28 mai 2014.

mai mult să văd cum o să mă descurc. Voiam să mă pregătesc într-un fel pentru următoarele concursuri pe care credeam că o să le dau.” (Cristina Flutur)

„Primul casting l-am dat la Sibiu. M-am simțit bine, atât la momentele pregătite, cât și la „interviu”, unde am povestit câte-n luna și-n stele, iar ei s-au distrat foarte tare. Era, de fapt, un casting care selecta actori ce urmau să participe la un workshop cu Alexander Hausvater, care monta spectacolul «Canibalii» și urma să își aleagă apoi distribuția. Acest al doilea casting, care a ținut aproape două săptămâni, a fost cu adevărat interesant.” (Ofelia Popii)

„Primul casting la care am fost, a fost la Iași, la Teatrul Național. Era un casting închis, doar pentru actorii din teatru, și eu venisem să îmi încerc norocul, nefiind angajată a Teatrului Național, ci proaspăt absolventă. Eram oarecum pe furiș, fără vreo aprobare, în sală. Cei care nu apăream pe lista actorilor angajați am fost rugați să părăsim sala, dar eu am ales să ignor această rugămințe. Actorii au fost întrebați pe rând dacă sunt interesați de proiectul care fusese prezentat pe scurt și apoi, din câte îmi amintesc, a fost o scurtă audiere muzicală. Fiecare actor a trebuit să interpreteze un scurt fragment muzical din repertoriul propriu. Marea majoritate a actorilor au fost interesați de acest proiect, însă câțiva s-au retras. Nu mai știu cu exactitate cum au decurs lucrurile spre final, dar cert este că în cele din urmă am făcut și eu parte din distribuția spectacolului.” (Ingrid Elena Robu)

„Extrem de cursiv. Relaxat și fără niciun fel de așteptări. Eram în anul II. L-am simțit ca pe un exercițiu de improvizație cu colegii. Am luat castingul respectiv, a fost primul meu film.” (Raluca Iani)

„Primul casting la care am participat a avut loc imediat după ce am absolvit facultatea și a fost un casting pentru angajare într-un teatru de stat. La el au lua parte în jur de 40 de actori din toată țara, iar, pe parcursul unei zile, cu toții am trecut prin probele obligatorii: monolog dramatic, monolog comic, fabulă, o poezie la alegere, un moment de dans și proba de improvizație pe situația dată de către regizorul din comisie. Așteptarea a fost lungă, emoțiile nu au fost foarte mari, iar atmosfera a fost incitantă și veselă, deoarece toți colegii mei de generație se aflau și ei acolo. A fost ca o excursie în care țelul era să primești un *da* la final, fără să te gândești prea mult dacă asta este într-adevăr ceea ce îți dorești. A fost cumva firesc, ca după terminarea facultății să urmeze asta.” (Raluca Mara)

„Nu foarte bine. Era un casting pentru o reclamă. Se desfășura la Cluj și au participat toți colegii mei. Am avut emoții foarte mari, îmi transpirau palmele și mi-era teamă că voi avea un blocaj. Am intrat în camera în care se desfășura proba și interviewerii erau foarte amabili și glumeți. Asta m-a ajutat puțin să mă mai destind, dar când a trebuit să improvizez ceva, a fost la prima mâna și stupid.” (Andrei Stehan)

„A fost un eșec, pentru că în școală nu am fost pregătiți pentru asta.” (Florin Vidamski)

„Îmi amintesc foarte vag care a fost primul casting și cum a fost... Cred că a fost o probă pentru „Callas Forever” al lui Zefirelli. Eram încă în facultate și tot ce-mi amintesc e că a durat exagerat de mult pentru ce era (adică roluri de figurație specială), că nu am înțeles nimic din probă, că m-am simțit foarte incomfortabil, tocmai pentru că nu înțelegeam nimic, și că nu l-am luat...” (Ana Paști)

„Acum 13 ani, haos, mi-a plăcut! O sală de clasă, intram pe rând, apoi câte 2, 3. În general făceam improvizație pe o temă dată, râdeam, țipam, ne jucam, nu știa nimeni ce face, a fost *fun*, am și luat.” (Marian Adochiței)

„Chiar nu îl mai țin minte pe primul, dar s-a desfășurat la fel de ciudat cum se desfășoară și acum! Adică mă simt ca un câine căruia i se spune: șezi, sari, dă lăbuță, dă din coadă! Absolut groaznic, pentru că actorul din mine nu stă să aștepte comenzi, ci indicații, iar indicații nu știe oricine să dea în această meserie, deși ar trebui!” (Adrian Cucu)

„Primul casting a fost la Teatrul Național, pentru figurație în spectacolul Biloxi Blues, și-mi amintesc doar momentul în care regizorul mi-a cerut să-i cânt ceva. Mi s-a tăiat răsuflarea. Îmi spuneam: Paula, respiră, haide. Bravo! Acum cântă! Și am cântat mai prost ca niciodată...” (Paula Rotar)

„La primul casting din NY am început să mă scuz că am accent și că de abia am venit în State.” (Ondina Frate)

„Primul, primul la care am participat și a fost și cu final fericit, ca să zic așa, a fost în 2006, când s-au organizat audii pentru spectacolul *Purificare* de Sarah Kane, în regia lui Andrei Șerban, la Teatrul Național Cluj! Îmi aduc aminte că am văzut la avizierul teatrului anunțul și țin minte că trebuia să pregătim o poezie sau un monolog și mai țin minte că monologul nu avea voie să depășească 2 minute. Cum

în examenul de licență jucasem în *Cameristele* lui Jean Genet, aveam destul de proaspăt în minte monologul lui Solange din scenă finală! Mi-a plăcut și atunci și îmi place și azi și îl consider unul dintre monoloagele care pot fi câștigătoare la una sau mai multe audiții!:) Este plin de nuanțe, de treceri, de culori. Așa cum îl lucraserăm noi pentru examen, monologul dura cam 4 minute, deci nu se încadra în timpul cerut la avizier! Așa că m-am pus pe treaba și l-am redus de la 4, la 2 minute. Sigur că aveam și o poezie pregătită, dar am pariat pe monolog. Am fost întrebată, bineînțeles, ce anume vreau să prezint. Cu teamă, dar, paradoxal, și cu curaj am ales monologul. Am luat audiția, deși nu m-am așteptat, pentru că țin minte că eram destul de mulți la casting. Nu am fost întrebată decât cum mă numesc și ce anume am pregătit. E posibil să fi uitat, din cauza emoțiilor, unele amănunte!” (Anca Hanu)

„Abia terminasem facultatea, iar primul casting la care am participat a avut loc la câteva zile după *Galactoria*. Plin de speranțe, am fugit la București fiindcă trecusem de etapa eliminatorie (un CV trimis prin e-mail, însoțit de câteva fotografii), iar acolo m-am confruntat cu realitatea tinerilor actori șomeri din capitală. Când spun „realitate” mă refer la numărul lor ridicat și la disperarea generală care se citea în fiecare. Am întâlnit acolo colegi de facultate și absolvenți de acum câteva generații, care păreau că se ocupă strict cu prezentarea la castinguri. Concursul era pentru un rol de figurație în spectacolul *O mie și una de nopți* în regia lui Victor Ioan Frunză. Impresia cu care am rămas a fost destul de neplăcută, comisia de casting era alcătuită dintr-o serie de persoane care păreau plasate acolo cu rol intermediar între actor și regizor. Castingul avea loc pe o terasă, la ultimul etaj al teatrului Metropolis și, inițial, am așteptat la o masă cu altcineva, în timp ce concurentul de dinaintea mea era la masă cu domnul Frunză și celelalte persoane. Nu am auzit ce se discuta, dar vedeam că se distrau foarte bine. Când mi-a venit rândul, atmosfera a devenit dintr-o dată destul de austeră. Discuția a durat destul de puțin și a constatat în câteva întrebări despre rolurile din facultate. Cum nu aveam experiență în teatrul profesionist, conversația a durat câteva minute, apoi mi s-a mulțumit și am fost rugat să invit următorul participant la masă. Peste câteva zile am fost anunțat telefonic că nu am fost ales pentru a trece în următoarea etapă. Mi-au spus că unul din motive ar fi faptul că nu locuiesc în București.” (Andrei Sabău)

Aceste experiențe, de facturi atât de diferite, au, în marea lor majoritate, cel puțin două elemente comune: emoția și lipsa de pregătire (încă din facultate), pentru astfel de momente. Atunci când în curricula academică figurează un curs de casting, studenții câștigă încredere și control, iar regizorii se confruntă mai rar cu situații în care actorii nu corespund unor minime așteptări.

Ultimul răspuns, al unui tânăr actor care relatează, detaliat, prima sa audiere într-un teatru independent (Teatrul Metropolis, București), face necesare câteva precizări legate de apariția teatrelor independente în România din 1989 încoace, teatre care au determinat dezvoltarea și diversificarea procesului de casting teatral, după modelul altor țări.

Ideile care animă entuziaștii ce înființează teatre „independente” sau particulare sunt, în majoritatea cazurilor, aceleași: în primul rând, nevoia de a ieși din cadrele instituționale perimate și de a stabili raporturi noi între artiști, între aceștia și public sau dramaturgie și, în al doilea rând, promovarea unor crezuri estetice diferite de cele general acceptate. Aceste inițiative au, de asemenea, o serie de caracteristici comune în modul de funcționare: se caută eliminarea caracterului ierarhic al relației regizor-actor, se încurajează creația colectivă (text, concept de spectacol, coregrafie etc.), spectacolele sunt interactive, angajate social, se desfășoară în spații neconvenționale, pe care le pun în valoare. Astfel, relativ târziu după anul 1990, au apărut grupuri de artiști care, fără a avea neapărat cunoștințe de management cultural, au început să lucreze în condiții vitrege, doar din dorința ca mesajul lor să ajungă la public. Acești „pionieri” ai scenei alternative au fost priviți inițial cu reticență, după cum își amintește regizoarea și animatoarea teatrală Chris Simion-Mercurian, cea care, în anul 1999, stimulată de întâlnirea cu celebrul scriitor francez Pascal Bruckner, a înființat împreună cu acesta una dintre cele mai longevive companii de teatru independent din România, Compania de Teatru D`AYA:

„Mi-am început cariera în 1996, când teatrul românesc era sub monopolul teatrelor de stat, iar încercarea de a face teatru independent era considerată mai degrabă o impostură, decât o formă de curaj, libertate și deschidere spre ceva nou. Atitudinea celor care făceau parte din alt sistem, prejudecățile oamenilor care nu îndrăzneau să riște ca antreprenori în domeniul cultural, piedicile pe care le-am întâmpinat... m-au încurajat să-mi văd de drum. Cu cât a fost mai dificil, cu atât a fost mai provocator. A fost modul prin care mi-am testat pasiunea și visul.”<sup>53</sup>

<sup>53</sup> Interviu intitulat „Chris Simion-Mercurian: Grivița 53 se dorește a fi mai mult decât un spațiu cultural, se cere a fi un spirit al unei generații” a fost luat de Alexandru Manea pentru Ziarul „Ring”, 20/04/2017, <http://www.ziarulring.ro/chris-simion-mercurian-grivita>

După 23 de ani, în noiembrie 2013, nouă spații independente din București au găzduit evenimentele și spectacolele de teatru din cadrul primei ediții a Festivalului Național de Teatru Independent<sup>54</sup>. Dacă, în primii ani, regizorul, împreună cu câțiva actori, își finanțau din surse proprii producțiile, astăzi asemenea inițiative caută sprijin și beneficiază de susținere din partea unor programe comunitare, autorități locale, companii private etc. Companiile independente au început recent să colecteze fonduri prin campanii de tip *crowdfunding* (contribuții colective promovate on line). În aceste campanii de strângere de fonduri, descrierea proiectului conține și numele actorilor și/sau al regizorului, iar notorietatea acestora este unul dintre atuurile forte care influențează completarea bugetului de producție.

Într-un interviu acordat criticului de teatru român George Banu, regizorul Eugenio Barba vorbește despre premisele care au dus la apariția companiei de teatru *Odin Teatret*.<sup>55</sup> În 1964, Eugenio Barba, care la acea vreme avea 20 de ani, împreună cu alți cinci tineri care fuseseră respinși la școlile de teatru, au început împreună o călătorie teatrală care nu s-a încheiat nici în ziua de azi. Începuturile au fost marcate de un gând, mărturisit de Barba:

„M-a intrigat povestea unui Fiu de dulgher ce a strâns în jurul lui doisprezece analfabeți și care a sfârșit prin a fi răstignit; acești doisprezece analfabeți continuă să-mi influențeze viața. Ce le-a făcut El? Ce flacăra a aprins în ei încât au fost gata să predice și să moară pentru el? Gândindu-mă la ei, mi-am spus că teatrul trebuie să depindă de ființe umane, nu de bani și de clădiri, ci de un fel de disperare personală, de naivitate sau de bucurie de a trăi.”

Actorii companiei *Odin Teatret* provin din opt țări diferite, iar acest fapt a reprezentat inițial o problemă care trebuia rezolvată: cum să spui o poveste, dar nu în cuvinte. Despre această dilemă și soluțiile găsite, regizorul povestește în același interviu: „Nu eram interesat de pantomimă, nici de dans, aceste limbaje nu mă interesau. Experiența teatrului Kathakali, a lui Brecht și cea a lui Grotowski m-au învățat că există un limbaj ciudat, propriu, al actorului, dar nu știam cum să emoționez spectatorul. Asta e ceea ce am căutat.”

În interiorul unei companii independente, rolurile și responsabilitățile sunt hotărâte de factori diverși: cel financiar impune angajarea unui număr

---

53-se-dorete-a-fi-mai-mult-decat-un-spaiu-cultural-se-cere-a-fi-un-spi; accesat ultima data la data de 27 Aprilie 2017.

<sup>54</sup> Organizatori: Fundația Godot și Centrul Cultural Casa Artelor Sector 3, București.

<sup>55</sup> Accesat ultima dată pe data de 28 aprilie 2017, la URL: [http://www.romlit.ro/george\\_banu\\_n\\_dialog\\_cu\\_eugenio\\_barba](http://www.romlit.ro/george_banu_n_dialog_cu_eugenio_barba).



redus de artiști; penuria de spații determină adaptarea la locuri diverse, neconvenționale, în care publicul poate fi poziționat diferit în relație cu scena și poate primi un rol activ; numărul mic de membri creează necesitatea ca actorii să fie bine pregătiți și gata să îndeplinească sarcini multiple, de la scenografie la management.

Teatrul devised, teatrul forum, teatrul sport, storytelling-ul etc., sunt văzute ca o alternativă la modelul ierarhiei regizor-actor (formulă reprezentativă mai ales în sistemul profesionist al teatrelor de stat, pe care o regăsim și în metoda de formare universitară a actorilor). Teatrul de repertoriu (sau cel centrat pe regizor) are reguli diferite de organizare, de estetică sau un rol diferit în societate, însă nu se opune, neapărat, teatrelor particulare. Tânăra actriță Ana Covalciuc a jucat în atât în spectacole din teatre de stat, cât și în proiecte ale unor teatre independente. Aceasta vorbește, într-un interviu<sup>56</sup>, despre avantajele și dezavantajele întâmpinate în cele două sisteme. În teatrele de stat, faptul că există un buget alocat oferă încredere, dar și relaxare actorilor; aceștia se pot concentra doar „pe partea creativă a procesului”, specifică actrița. În teatrul independent însă, responsabilitatea se împarte, toți membrii grupului preiau diverse responsabilități: găsirea spațiului, a unor sponsorizări pentru decoruri și costume, realizarea și implementarea elementelor de reclamă etc. „Mi se pare bine când cei angajați în teatre de stat se amestecă în proiecte cu cei liber-profesioniști, pentru că se molipsesc de energia lor, de cheful lor de a face, de șansa aia. Pentru că atunci când ești liber-profesionist și iei un rol ești foarte conștient că ai o șansă”<sup>57</sup>.

Jim Sharman<sup>58</sup> se numără printre oamenii care au jucat un rol important în schimbările care au avut loc, în ultimii cincizeci de ani, în teatru. Regizor de succes în teatrul londonez al anilor '70, acesta a luat decizia surprinzătoare de a se muta în Australia, pentru a dezvolta acolo un tip de teatru care să combine diverse influențe teatrale. A devenit, astfel, conducătorul unei întregi generații de oameni de teatru australieni. Una dintre contribuțiile sale importante în privința distribuirii actorilor a fost introducerea ideii de distribuție „multi-culturală” (alegerea, în roluri principale, a actorilor care nu erau de origine anglo-saxonă).

<sup>56</sup> Monica Andronescu, critic de teatru, a realizat acest interviu în august 2016. Întregul interviu poate fi accesat la URL (ultima accesare la data de 12 ianuarie 2017) <http://yorick.ro/ana-covalciuc-visez-la-un-teatru-care-sa-aduca-oamenii-impreduna-asa-cum-ii-aduce-muzica-2/>

<sup>57</sup> *Idem.*

<sup>58</sup> Informațiile despre regizorii Jim Sharman, Anne Bogart, Eimuntas Nekrosius și Declan Donnellan au fost preluate din *Cincizeci de regizori-cheie ai secolului 20*, editori Shomit Mitter și Maria Shevtsova, colecția FNT, editura Uniter, traducere de Anca Ioniță și Cristina Modreanu, București, 2010, p. 270, 277, 291, 294.

O altă personalitate teatrală care a ales, de această dată, să lucreze, în spectacolele sale, cu oameni care nu erau actori profesioniști, este Anne Bogart. Regizor și profesor cunoscut pentru metoda sa dedicată artei actorului în Statele Unite, aceasta trebuie menționată pentru spectacolul „South Pacific/Pacificul de Sud”<sup>59</sup> (1984), un music-hall în care a distribuit veterani spitalizați pentru sindrom post-traumatic.

Lituanianul Eimuntas Nekrosius, absolvent de regie la Institutul de Stat pentru Artă Teatrală din Moscova, este cunoscut pentru producțiile sale cu impact vizual puternic. Interesat în primul rând de informația transmisă prin mișcare și gest, nu prin cuvânt, el nu cere actorilor săi o interpretare psihologică a personajelor. Acest fapt i-a facilitat colaborarea cu artiști cunoscuți. Într-una dintre producțiile sale, în rolul lui Hamlet a jucat starul rock Andrius Mamontovas; în Othello, pentru rolul Desdemonei a apelat la balerina Egle Spokaite.

În 1991, regizorul britanic Declan Donnellan a montat „Cum vă place” de William Shakespeare. Distribuția aleasă a fost exclusiv masculină, iar regizorul a declarat că această alegere este „o celebrare a sexului și a ambiguităților de gen, precum și a iubirii, indiferent de înclinațiile sexuale”<sup>60</sup>, nu o revenire la convenția „shakespeareiană” sau un manifest de tip *gay pride* (Rosalinda a fost jucată de un actor de culoare, Adrian Lester).

Trupa unui teatru de repertoriu reproduce la scară redusă tipurile umane existente, incluzând, la modul ideal, actori de toate vârstele și genurile. Din acest motiv, atunci când regizorii vor să monteze spectacole în care există multe personaje cu vârste apropiate, organizează castinguri. Vlad Massaci, regizor român de teatru, povestește despre experiența unui casting organizat pentru realizarea unui spectacol, după o dramatizare și traducere personală a unui text de John F. Walker. Pentru că personajele erau foarte tinere, iar teatrul unde urma să pună în scenă piesa nu avea suficienți actori tineri, s-a organizat un casting. S-au înscris 200 de persoane, între 19 și 24 de ani. Reconnectarea cu o generație pe care „a pierdut-o din vedere”, a avut efect revelator, mărturisește regizorul. Despre experiența sa de la teatrul din Râmnicu Vâlcea, el afirmă: „Am găsit realmente o trupă – pentru că de obicei teatrele au angajați, nu trupe... Dar acolo există chiar o trupă, atmosfera e bună între ei, ei se cunosc de mult și au înțeles că nu pot ieși în evidență individual, ci doar ca trupă”.<sup>61</sup>

<sup>59</sup> Spectacolul a fost realizat la *Experimental Theatre Wing* din New York.

<sup>60</sup> *Cincizeci de regizori-cheie ai secolului 20*, editori Shomit Mitter și Maria Shevtsova, p. 294.

<sup>61</sup> Accesat ultima dată pe data de 7 aprilie 2017, la URL: <http://yorick.ro/vlad-massaci-artistul-care-are-puterea-sa-spuna-nu-e-un-om-liber/> Interviu acordat Danei Ionescu a fost publicat în martie 2016 cu titlul „Artistul care are puterea să spună «nu» e un om liber”.

Climatul creator dintr-un teatru, calitatea regizorilor invitați să monteze un spectacol, a actorilor din trupă, implicit calitatea producțiilor depind de misiunea pe care și-o asumă cei care conduc instituția. Regizorul de teatru și operă Petrică Ionescu, un nume cunoscut mai ales în teatrele din afara țării, vorbește într-un interviu despre o experiență negativă în urma unei colaborări cu Teatrul Național din București:

„Dinu Cernescu mi-a dat odată un telefon, când era director la Național, și mi-a făcut o invitație (...). «Uite, zice, aș vrea să faci *O scrisoare pierdută*». În clipă aia am explodat, fiindcă era o oarecare revanșă. Cu Caragiale plecasem și mi-a rămas în gât pe viață... I-am spus da, dar cu condiția să se întâmple în Bucureștiul zilelor noastre, acum. Cum vrei tu, a zis Cernescu. Am început să lucrez cu Buhagiar la scenografie. În distribuție erau Dem. Rădulescu, Dinică, Maia Morgenstern, Ștefan Iordache, Mălăele în Cetățeanul turmentat. Actori unul și unul. Pe roluri. Genial! Am transformat total textul, adaptându-l la zilele noastre. Și nu a urmat nimic. N-aveam mult timp și cerusem să am la scenă totul când vin. M-au mințit continuu că totul se face, decor, costume etc. Mi-au trimis și imagini false, colaje truate. Teatrul Național, pe vremea aceea, își păstrase structura securistică integral. Când am venit, am constatat că nici scena nu o am. Se repeta *Ondine*. Mi-au dat biroul directorului general Fănuș Neagu. Repetam acolo. Pe urmă am aflat adevărul, că lucrările erau oprite, deși era o fundație care plătise. Și am plecat, deși pregătisem foarte bine spectacolul. A fost oribil.”<sup>62</sup>

În octombrie 2016, a avut loc, la Teatrul de Artă București, premiera spectacolului *Greuceanu*, în regia lui Radu Dinulescu<sup>63</sup>. Ioan Grecu, elev al Liceului Special pentru Deficiențe de Vedere din Buzău a fost ales, ca urmare a unui casting în care s-a făcut remarcat printr-o voce excepțională, dar și pentru faptul că citește bine și logic în Braille. Rolul său în spectacol este foarte important, practic el îl conduce, pentru că are 53 de intervenții. Despre acest tânăr, regizorul povestește: ”știe pe muzică atunci când trebuie să intre, de fiecare dată percutează acolo unde trebuie, se integrează într-un spectacol care este viu, care are muzică, decoruri, atmosferă etc. Ionuț va

<sup>62</sup> Interviul realizat de Doina Papp. Interviul integral: <http://revista22online.ro/2972/.html>, accesat ultima dată pe data de 17 martie 2017.

<sup>63</sup> Radu Dinulescu a fost director al Teatrului de Marionete din Arad și regizor artistic la Teatrul Municipal din Arad, este regizorul cu cele mai multe participări în secțiunea off, la Festivalul de Teatru de la Avignon, și primul regizor din lume care a realizat, în colaborare cu belgianul Armand Richlet-Kleinberg, primul spectacol 3D cu marionete din lume, *Tovarășul de drum*.

evolua cu siguranță, va ajunge să știe textul foarte bine, să nu mai aibă nevoie de Braille decât de siguranță.”<sup>64</sup> În acest spectacol, Ioan Grecu lucrează alături de actorii profesioniști ai Teatrului din Târgoviște.

Dintre castingurile de teatru inedite, organizate pentru amatori, amintesc două, unul realizat în Italia și altul, în România, cele două având în comun faptul că au avut loc în penitenciare, cu deținuți de drept comun. În anul 2012, binecunoscuții regizori și scenariști de film Paolo și Vittorio Taviani au coordonat o montare experimentală a tragediei *Iulius Caesar* de William Shakespeare, cu ajutorul condamnaților din penitenciarul Rebibbia. Cei doi regizori au ales să facă un film documentar sau docu-dramă, intitulat *Cesare deve morire* („Cezar trebuie să moară”), film premiat cu Ursul de aur, la Festivalul Internațional de Film de la Berlin (2012). Filmul este realizat în diverse spații din interiorul închisorii de maximă siguranță, iar costumele sunt mai degrabă haine obișnuite. De la minutul 7.34 până la minutul 14, filmul prezintă secvențe din sesiunea de casting – care a și avut loc în realitate –, când deținuții sunt solicitați, ca „probă de actorie”, să-și spună numele, data nașterii și adresa, pe două stări diferite: suferință și furie. Deși redusă ca durată, secvența care prezintă probele susținute de către deținuți este memorabilă, atât prin varietatea tipurilor umane care se perindă în fața camerei, cât și, totodată, prin ceea ce au toți în comun: brutalitatea și versatilitatea specifice pușcăriașilor. Odată distribuția stabilită, aflăm și pentru ce au fost condamnați cei selectați în proiect: furt, trafic de droguri, omucidere.

În România, în ultimii ani, au fost numeroase proiecte teatrale în care sunt implicați pușcăriași, ca parte a strategiei de reintegrare socială a acestora. Un proiect deosebit a fost cel realizat în anul 2010, la Teatrul Metropolis din București, în colaborare cu Administrația Națională a Penitenciarelor. Spectacolul *Spune Adevărul Puterii*. Voci din Întuneric este o adaptare după un scenariu de Ariel Dorfman, iar regia a fost semnată de Anca Colțeanu. Actori au fost 14 deținuți, selectați pe baza unor castinguri organizate la penitenciarele Ploiești și Târgșor. Teatrul Național din Cluj a găzduit, de asemenea, de-a lungul timpului, mai multe proiecte în care au fost cooptați deținuți, cel mai recent fiind spectacolul *Selfie*, coordonat de regizoarea Andreea Iacob, în anul 2016, în care au fost distribuite opt condamnate de la penitenciarul Gherla.

Există și regizori de teatru care își „regizează” castingurile în formule surprinzătoare. Într-un articol apărut în iulie 2014, în Revista „Yorick”, intitulat „57 de idei răzlețe despre teatrul lui Bob Wilson, adunate pe mar-

<sup>64</sup> Accesat ultima dată pe data de 10 decembrie 2016, la URL: <http://www.observatorcultural.ro/articol/integrarea-unui-nevazator-intr-un-spectacol-de-teatru-este-un-fenomen-unic-romania/>

ginea repetițiilor la *Rinocerii*”, regizoarea Crista Bilciu prezintă fragmente din jurnalul repetițiilor coordonate de renumitul regizor. În privința alegerii distribuției, aflăm un fapt insolit: „primul lucru pe care l-a făcut Bob Wilson când a ajuns în teatrul din Craiova a fost să monteze luminile, abia apoi a făcut castingul, în lumina lui”<sup>65</sup>

## Actoria de film versus actoria de teatru în casting

Sharon Bialy, director de casting și membru fondator al *Casting Society of America*, are o experiență vastă în castingurile pentru film și teatru. Întrebată, într-un interviu<sup>66</sup>, dacă există diferențe între cele două tipuri de audiții, aceasta a răspuns:

„Există o diferență între audițiile pentru teatru și cele pentru film. În film și în televiziune, camera este extrem de aproape și înregistrează tot ce faci. Nu poți minți. Puterea ta de alegere este minimă, însă există alegeri. Actorul trebuie să își arate emoțiile într-un mod mai subtil și să lase (tele)spectatorul să vină spre el. În cazul scenei, actorul trebuie să ajungă la spectator. Acesta este motivul pentru care, atunci când organizez castinguri pentru film, le spun: «Camera este fix în nasul vostru, fiți conștienți de asta. E singurul lucru pe care trebuie să vi-l amintiți mereu».”

Chiar dacă actorii, în casting, nu primesc această informație, instinctul îi face, în mod normal, să țină cont de apropierea unei camere video (la castingul pentru film) sau de distanța scenă-sală (la castingul pentru teatru). Însă din punct de vedere al abordării personajului, Sharon Bialy declară faptul că actorii cu background teatral solid sunt cei a căror muncă este caracterizată de profunzime, alegerile le sunt colorate și au o capacitate de înțelegere a vieții și a emoțiilor innăscută. Regizorul de film James Cameron observă diferențe notabile în ceea ce privește gestionarea energiei unui actor, în film față de teatru. Astfel, afirmă acesta, în teatru funcționează logica acumulării

<sup>65</sup> Accesat ultima dată pe data de 15 ianuarie 2017, la URL: <https://yorick.ro/57-de-idei-razlete-despre-teatrul-lui-bob-wilson-adunate-pe-marginea-repetitiilor-la-rinocerii/>.

<sup>66</sup> „There is a difference between auditioning for the theatre and auditioning for film. For film and television, the camera is so close it captures everything you do. You can't lie. Your choices are minute, but they are still choices. The actor should display his emotions in a smaller fashion and draw the viewer into him. While for the stage, the actor has to reach out. That's why, when I cast theatre actors for film, I tell them, „just be aware that the camera is right up to your nose. That is only thing you have to remember”. Karen Kondazian, *The actor's encyclopedia of casting directors*, p. 30.

progresive de tensiune până la un climax.<sup>67</sup> În film însă energia e fragmentată, se compune din mai multe secvențe care nu sunt turnate neapărat în ordinea progresiei tensiunii. Regizorul știe cărei etape din dezvoltarea tensiunii dramatice îi aparține secvența filmată. Pe actor, conținutul a ceea ce urmează să se filmeze îl obligă să se adapteze momentului. Rolul regizorului, spune James Cameron, este de a fi acolo pentru a-l ajuta pe actor, el știe care fragment se filmează și trebuie să aibă grijă ca actorul să nu facă nici prea mult, nici prea puțin, așa încât la final toate momentele filmate să formeze imaginea de ansamblu.

O altă diferență între modul de lucru al actorului de teatru și al celui de film decurge și din obișnuința celui dintâi de a beneficia de feedback imediat din partea regizorului/publicului (validări prin aplauze, râs, suspin, tensiune transmisă sau, dimpotrivă, corecturi). Întrebat cum resimte în mod concret această diferență, James Cameron a răspuns:

„Da, mi-a trebuit mult timp până să realizez că acești actori au nevoie de acel «Bravo!», dar nu poți să insiști prea mult, pentru că, în cele din urmă, nimeni nu te mai crede. Munca mea începe în clipa în care strig «Acțiune!». Am filmat o singură dublă, ce a funcționat, ce n-a funcționat? Primul lucru care trebuie spus actorilor este: «Ce ziceți? Cum a mers?», niciodată: «Ai fost fantastic!» pentru că, după o săptămână, nu mai crede nimeni un cuvânt din ce spui.”<sup>68</sup>

Vlad Ivanov, actor român cu experiență atât în film, cât și în teatru, este de părere<sup>69</sup> că rolurile în teatru au o energie specială oferită de „scândură”<sup>70</sup>, de contactul cu scena:

„E o energie specială, de la primele momente când începi să lucrezi cu regizorul și să descoperi în tine cum vin ușor, ușor, datele per-

---

<sup>67</sup> *Idem*, p. 449.

<sup>68</sup> „Yeah, it took me a long time to realize that you have to give the «Atta boys» but you can't go too far because if you do, no one will believe what you're saying. The second I say, «Cut», is when my work begins. We've just done a take, now what worked and what didn't work? The first thing to say to the actors is, «What did you tink about that?» never, «Oh baby, that was great!» because after a week of that, nobody's going to believe a damned thing you say.” *Idem*.

<sup>69</sup> Accesat ultima dată pe data de 16 decembrie 2016, la URL: <http://yorick.ro/vlad-ivanov-pasiunea-nu-inseamna-numai-sa-stai-sa-visezi-inseamna-chiar-sa-faci/>

<sup>70</sup> Am întâlnit mulți actori care folosesc acest cuvânt pentru că, în jargonul teatral, „scândura scenei”, e o expresie a realității materiale imediate supusă ficționalizării; ea face, totodată, trimitere cel mai bine la ideea de tradiție, poartă amprenta tuturor actorilor care au jucat pe acea scenă sau de pretutindeni.

sonajului, să simți echipa lângă tine, să vezi cum căutările tale sunt și ale lor și, după aia, când vine spectacolul și vezi că aduci bucurie publicului. Asta e ceva incomparabil.”

Pe de altă parte, Vlad Ivanov crede că actorii care joacă mult teatru vin în film cu aceleași mijloace (joc în expresie), iar aparatul de filmare funcționează ca o lupă (detectează exagerările).

O altă actriță din Romania, cunoscută mai ales pentru rolurile din teatru, este Ofelia Popii. În ultimii ani, aceasta a început colaborări cu regizori de film, debutul într-un lungmetraj fiind însă tot alături de cunoscutul regizor de teatru, Silviu Purcărete, în rolul Leana Mică din *Undeva în Palilula*, în anul 2012. Întrebată despre actoria de film (majoritatea rolurilor ei fiind jucate în teatru), aceasta a făcut precizări:<sup>71</sup>

„În film, mi se pare un joc mult, mult mai direct. Din puținele mele experiențe cinematografice, am învățat foarte multe pentru teatrul pe care-l fac. E un joc mult mai curat, mai simplu, ceea ce-mi place foarte mult. Cred că îmbinarea experiențelor din teatru cu cele din film are un efect foarte bun, nu atât asupra tehnicii, cât asupra calităților mele actricești. Mie mi se pare că, dacă faci foarte mult teatru, riști să ajungi la un anume manierism. Pe mine nu mă pot vedea pe scenă, dar am observat asta privindu-i pe ceilalți și probabil e și cazul meu. Filmul m-a ajutat să-mi simplific mijloacele în teatru, să am un stil mai «conținut». E o adaptare a jocului – când ai camera aproape, e ca și cum ai juca la un public foarte apropiat; când camera te filmează de departe, e ca și cum ai juca pe o scenă foarte mare, unde publicul te vede de la distanță.”<sup>72</sup>

Unii actori, cum este și Ofelia Popii, și, în general, cei care au o bogată experiență în teatru, pot aduce îmbunătățiri interpretării personajului dacă vizionează dublele unor secvențe filmate, pentru a-și putea regla acel joc „gros, în expresie”, moștenit din teatru. „De obicei, asta era problema, «ju-cam» prea mult”, spune actrița care a interpretat roluri în *Undeva în Palilula*, regia Silviu Purcărete, *Rocker* al lui Marian Crișan, dar și într-un film al lui Dinu Tănase, *Portrete în pădure*. Deși îi place să lucreze în cinematografie, despre castingurile pentru film aceasta declară:

<sup>71</sup> Accesat ultima dată pe data de 13 aprilie 2017, la URL: <http://www.observatorcultural.ro/articol/noi-continuum-sa-existam-dupa-alfabetul-deprins-in-comunism/>

<sup>72</sup> Accesat ultima dată pe data de 13 aprilie 2017, la URL: [http://www.observatorcultural.ro/articol/noi-continuum-sa-existam-dupa-alfabetul-deprins-in-comunism/Interviul\\_a\\_fost\\_acordat\\_criticului\\_de\\_teatru\\_Iulia\\_Popovici\\_in\\_anul\\_2014](http://www.observatorcultural.ro/articol/noi-continuum-sa-existam-dupa-alfabetul-deprins-in-comunism/Interviul_a_fost_acordat_criticului_de_teatru_Iulia_Popovici_in_anul_2014)



„Cînd bați sute de kilometri și aștepti ore ca să dai o probă de cîteva minute din care nu înțelegi mare lucru, se strînge o oarecare frustrare. Am fost la castinguri unde nu știam ce trebuie mai exact să fac, nu mi se spunea nimic despre situație sau personaj. Ieșeam de-acolo întrebându-mă dacă o fi fost bine sau n-o fi fost bine.”

Majoritatea actorilor, în timpul spectacolelor cu public, ajutați de faptul că personajul se constituie continuu și progresiv pe parcursul unui spectacol, dar și de energia degajată de prezența publicului din sală, se simt plini de vitalitate la final, chiar dacă rolul a fost solicitant. O filmare, însă, din cauza dublelor, timpilor de așteptare lungi, cauzăți de necesitatea reglajelor tehnice, a pregătirii condițiilor de filmare, poate fi o experiență extenuantă. Actorii sunt nevoiți să-și mobilizeze atenția și creativitatea de cîte ori se reia filmarea. Componenta tehnică a filmului este esențială și dictează ritmul de lucru. Pe de altă parte, specificul construirii materiei cinematografice impune actorului o disciplină diferită a interpretării, nu are timp de „încălzire” în rol ca la scenă, trebuie să-și regleze tensiunea interpretării la nivelul cerut de regizor și înainte de anunțul „acțiune!”

Pentru film, mai ales, spune actorul Richard Dreyfuss, se caută un fel de *personaj* care se face simțit dincolo de persoana privată a actorului, deci un personaj potențial conținut de actor și care, este de părere actorul american, este diferit de ceea ce arată actorul cu ocazia unei audiții pentru distribuția unui spectacol de teatru. În film, afirmă Dreyfuss, „avem de-a face cu o mitologie, cu mituri, cu literalmente *aura/atmosfera* pe care o degajă sau nu un actor.”<sup>73</sup> Pe de altă parte, avantajele oferite de teatru nu pot fi ignorate, crede Richard Dreyfuss: în teatru poți avea șansa de a primi roluri mai importante, pe care în film nu ai șanse să le obții sau roluri pentru care constrîngerile legate de înfățișare nu există. În teatru nu se acordă o la fel de mare importanță potrivirii fizice între actor și personaj, ca în film.

Sunt însă și regizori pentru care teatrul și filmul nu sunt forme de expresie distincte. Pentru regizorul român Lucian Pintilie, teatrul și filmul țin de o aceeași credință și, „uneori în mod abuziv, de aceeași logică artistică”. El spune că această „bizarerie” are la origine, în ceea ce-l privește, o imensă frustrare. A dorit întotdeauna să facă film, a evadat, de cîteva ori, din teatru în cinematografie: „... perioadele mele de *detenție* în teatru poartă pecetea acestui vis de evadare (...) Să mă explic. Există pentru omul de teatru o obligație deontologică a respectării partituri, un fel de funcție asumată de mijlocitor, de interpret. (...). Am transplantat în chip abuziv în universul teatrului un tip de libertate a viziunii care este specific viziunii totale a auto-

<sup>73</sup> Gordon Hunt, *How to Audition For TV, Movies, Commercials, Plays and Musicals*, p. 296.



rului de film. Am ales perfect deliberat acest tip de impietate. Nu există linie de demarcație precisă între cele două forme de expresie, teatru și film — mi-am spus, și am impus teatrului legea morală a autorului de film. (...)”<sup>74</sup>

Actorii care au participat la multe audiții, pentru roluri în film și teatru, își amintesc cel puțin o întâmplare neobișnuită, din propria experiență sau una istorisită de alți actori. Iată câteva exemple savuroase, extrase din răspunsurile la chestionarul alcătuit în sprijinul lucrării de față:

„Țin minte cum a fost cu *După dealuri*. Eram la Sibiu și așteptam un telefon de la un coleg de la teatru cu care trebuia să joc într-o piesă. Și m-a sunat cineva care mă invita la un casting pentru noul film al lui Cristian Mungiu. Am fost absolut convinsă că e o farsă. Colegul meu de la teatru face glume cu mine, mi-am zis. Și i-am spus directorului de casting care mă sunase că eu nu cred că e cine e și că știu că totul e o glumă. S-a făcut tăcere. Nu i se mai întâmplase să i se spună asta. Și mi-a zis cum îl cheamă, să mă uit pe internet că o să-l găsesc acolo, e directorul de casting cu care colaborează Cristian și are niște poze cu mine pe care le-a făcut când am jucat eu într-un an în FNT la București. Nu-mi mai aduceam aminte să fi făcut poze pentru el. M-am uitat însă pe net, l-am găsit, dar mie tot nu-mi venea să cred. Era simplu să iei un nume de pe net și să te dai drept altcineva. Până la urmă, am zis așa, cu jumătate de gură, că vin la casting. Mi-a trimis textul, l-am învățat rapid și în noaptea aceea am plecat cu autocarul la București. Ajunsă la casting și văzând că totul e adevărat, nu mai știam cum să-mi cer scuze pentru neîncrederea mea. Păi tu cum crezi că sunt chemați actorii la casting? mi-a zis Cătălin. Sunt sunați.” (Cristina Flutur)

„Mi se pare foarte interesant la ce alege mintea noastră să fugă în momentul în care auzim cuvântul „casting”. Pentru mine este momentul în care trebuie să omor bebeluși verzi asemănători cu cei din Ally McBeal, în timp ce cânt Blue Jeans de la Lanna del Rey și în acest timp se aruncă cu apă pe mine.” (Raluca Mara)

„Da. Momentul în care am dat casting/concurs de angajare la teatrul din Sfântul Gheorghe și una dintre actrițe a venit total nepregătită, explicând că ea lucrează la un sex-shop și nu a avut timp să învețe nici un monolog. A fost pusă să facă o improvizație cum vinde și ce

---

<sup>74</sup> Accesat ultima dată pe data de 12 martie 2017, la URL: <https://yorick.ro/lucian-pintilie-un-om-e-liber-cand-hotaraste-sa-fie-liber/>.

anume vinde la locul de muncă, s-a blocat, s-a înroșit și a fugit de pe scenă.” (Vera Brătfălean)

„Am avut una, la un casting pentru un film. Regizorul mi-a propus o scenă din film cu un partener de joc. Eu jucam fratele mai mare și partenera, sora mea. Ne-a dat câteva indicații și a pornit camera. După un minut, a oprit, a venit spre noi și a început să joace, în locul meu, întreagă scenă cu actrița respectivă. Juca groaznic și foarte teatral, luase foc, o atingea pe actrița peste tot (relația frate-soră avea toate șansele să alunece într-o zonă incestuoasă). Joacă toată scena, se eliberează și la urmă îmi zice: «Așa trebuie jucată scena!» Tipul era foarte îndrăgostit de actrița aceea și nu s-a mai putut stăpâni. Am râs cu lacrimi. Totul devenise grotesc.” (Florin Vidamski)

„Da, am dat un casting în care trebuia să înjur vreo 2 minute în continuu în cât mai mult limbi posibile, după care să leșin brusc, epuizată de atâtea înjurături...” (Ana Paști)

„Tot timpul mi-a plăcut la casting, emoție, bătaie, oameni noi, discuțiile de pe hol, scrumierele pline, mișcările repetitive, «cum a fost?»-ul, monologul perfect pe care-l dai imediat după ce ieși din casting ... în mintea ta. Mă duc la Teatrul Mic, casting să intri în teatru. Zic, uau îi rup pe fraieri, intru, energic, monolog scurt și la obiect, puternic, te face să mai vrei. Călinescu zice «place de tine, mai zi ceva». Zic nush-ce povestioară funny. Beatrice Rancea zice «e un actor foarte bun, îl cunosc», Cătălina Buzoianu «da, l-am văzut într-un spectacol la Național, e bun băiatu’». Zic, «taci că iau», eram în extaz. N-am luat.” (Marian Adochiței)

„Mi-ar plăcea să spun că pentru mine casting înseamnă Kordonsky, Afrim, Purcărete, sau ceva legat de unii ca ei – ar suna frumos și intelectual, dar majoritatea regizorilor care vin să lucreze în teatru ne cam cunosc, așa că dăm rar castinguri acolo. Filme nu se fac foarte multe. Cele mai multe castinguri se fac în publicitate. Am dat castinguri la detergenți, la cuptoare, la iaurt, la margarină, dar cele mai multe, peste 10, le-am dat pentru reclame la bere. Mă tot caută, dar de fiecare dată când mă văd îmi dau seama că nu am deloc o față comercială. Așa că, atunci când mă sună cineva de la vreo agenție pentru un casting, mă aștept să zică *bere*.” (Raluca Iani)

„Mi s-a întâmplat într-o situație de casting care, consider eu, mergea bine, să fiu întrebat ce zodie sunt. Luat pe nepregătite, am răspuns că

sunt rac, fără să știu care sunt implicațiile acestui răspuns. Pe loc, mi s-a mulțumit și am fost rugat să părăsesc concursul. Nici până în ziua de azi nu mi-am dat seama care e problema cu racii.” (Andrei Sabău)

„Am fost la București la un casting pentru o reclamă. Prietenul cu care eram a intrat înaintea mea să dea proba și când a ieșit, normal, încercând să-mi vândă un pont, deci mi-a șoptit printre dinți: ....*NU fă multe moace...*! Atât că eu am auzit doar trei sferturi din ce a zis, adică:... *FĂ multe moace!* Pe lângă că am înțeles total greșit, indicația regizorală pentru reclamă era:... *și arată-mi cum ești plictisit, dar foarte plictisit!* Cred că-n viața lor nu au văzut pe cineva care juca plictiseală ca-ntr-o telenovelă! Ba mai mult, mi-au făcut observație cum că aici nu-i ca la teatru (ceea ce arată că habar n-au cum e la teatru).” (Adrian Cucu)

## Industria de casting și „actorii” ei

Castingul, influențat de o serie de factori sociali – printre care și mișcările sindicatelor actorilor de film și teatru de la mijlocul secolului XX, care solicitau distribuirea rolurilor, deci a locurilor de muncă, pe criterii echitabile și transparente –, a ajuns să fie astăzi, în Statele Unite ale Americii, mai mult decât oriunde, o adevărată industrie.<sup>75</sup> În acest context, casting înseamnă, în primul rând, „Procesul de selecție și de angajare prin contract, a unor actori pentru a interpreta rolurile dintr-o producție de film”. Rolurile principale sunt frecvent selectate de către regizor sau de un producător, iar rolurile secundare, de susținere (*supporting roles*) sau episodice sunt alese de un director de casting.

Actrița Maria Roman, stabilită la Los Angeles, afirma, într-un interviu acordat Adinei Scorțescu, în septembrie 2014: „Talentul, pregătirea sau oamenii pe care îi cunoști contează mai puțin decât cei care te cunosc pe ti-

<sup>75</sup> Alți factori care au contribuit hotărâtor la „instituționalizarea” ideii de casting au fost creșterea exponențială, în America anilor '50, a programelor de educație prin teatru, de la nivel gimnazial, la nivel de studii superioare, precum și dezvoltarea concurenței între actori prin premiarea performanțelor actricești în cadrul unor prestigioase competiții profesionale în film și teatru, celebrele festivaluri/gale internaționale, dar și naționale, afirmă Brian Eugenio Herrera, „The Best Actor for the Role, or the Mythos of Casting in American Popular Performance”, în „The Journal Of American Drama and Theatre” (JADT), Vol 27 No.2, postat în 30 aprilie 2015, accesat ultima dată pe data de 7 aprilie 2017, la URL: <http://jadtjournal.org/2015/04/24/the-best-actor-for-the-role-or-the-mythos-of-casting-in-american-popular-performance/>.

ne.”<sup>76</sup> Industria cinematografică din America se bazează pe agenți. Actorii ar trebui să aibă un manager, un agent de casting pentru film/TV/teatru, dar și un alt agent pentru reclame sau pentru voice over, iar lista ar putea continua.

Pe de altă parte, există agenți de casting care sunt angajați de către casele de producție. Filmele care vizează încasări mari la ieșirea pe piață vor avea neapărat „atașate” cât mai multe vedete. „Castingurile” pentru rolurile principale, rezervate actorilor „*cu box office*” se rezumă, de cele mai multe ori, la discuții telefonice între agenții de casting care negociază diverse aspecte între ei, dar și cu casele de producție. Castingul propriu-zis se organizează pentru următoarele categorii de roluri, unde tot agenții decid care sunt actorii trimiși la probe. Deci, în America, fără un agent bun, subliniază actrița, audițiile pe care le poți obține singur vor fi nu doar sporadice, ci și doar pentru roluri și proiecte minore.<sup>77</sup>

Pe lângă această rețea complexă de agenți specializați, case de producție și oameni cu diverse funcții în această industrie, există câteva site-uri de casting online sau platforme online specializate,<sup>78</sup> la care apelează cei din domeniu (în special manageri și agenți), pentru că aici se listează, zilnic, rolurile care se caută. Actorii care nu sunt reprezentați de agenți, au acces pe o altă platformă, <http://www.actorsaccess.com>, însă aici sunt postate doar o parte din rolurile de pe *breakdown express*, cea mai mare platformă profesionistă on line dedicată castingului. Un website de casting reunește informația despre audiții de la sute de companii de casting pentru film, teatru, publicitate, modeling sau dans, înlocuind, deseori, munca impresarilor care, pînă nu demult, îndeplineau exclusiv această funcție (de informare). Astăzi, atât audițiile deschise, cât și cele private pot fi găsite pe website-uri specializate consultate de către toți cei interesați. Prima organizație americană de casting pentru film și teatru a profesioniștilor din domeniu există și astăzi: *Societatea de Casting din America* (*Casting Society of America*, prescurtat CSA<sup>79</sup>).

Pentru a permite accesul doritorilor, unele website-uri solicită achitarea unei taxe, altele sunt gratuite. Popularitatea acestor mijloace de informare în mediul virtual a crescut cu rapiditate, având, drept membri, actori, dansatori, regizori, directori de casting, impresari și producători. Agențiile de casting alcătuiesc solicitanților, contra cost, dosare care cuprind fotografii,

<sup>76</sup> Accesat ultima dată pe data de 7 aprilie 2017, la URL: <http://www.ziarulmetropolis.ro/maria-roman-5-lucruri-pe-care-le-invata-un-actor-roman-in-america/>

<sup>77</sup> *Idem*.

<sup>78</sup> Accesat ultima dată pe data de 6 octombrie 2017, la URL: <https://breakdownexpress.com/index.cfm>

<sup>79</sup> <http://www.castingsociety.com/>, accesat ultima dată pe data de 10 februarie 2017

CV-uri și, de cele mai multe ori, materiale filmate în care actorii prezintă monoloage sau cântece. Toate acestea vor fi trimise sau arătate producătorilor, regizorilor sau reprezentanților studioului care le solicită în vederea realizării unor producții. Stadiile ulterioare implică *call-back-ri* (rechemări), unul sau mai multe, deci selecția se poate face în etape. În momentul în care sunt chemați la o audiție, actorii primesc fișa personajului, care cuprinde o listă de informații esențiale despre acesta (vârstă, gen, rasă sau etnie, personalitate, uneori și situații în care el poate fi implicat) și/sau scenariul.

Redau, în continuare, câteva exemple de website-uri occidentale, dintre cele mai cunoscute, ordonate pe țări:

Marea Britanie: *Spotlight*<sup>80</sup>, *Casting Call Pro*, *Star Now*, *The stage castings*, *The casting collective*, *To be seen*;

Franța: *Étoiles casting*, *123 casting*, *Joule casting studio*, *Blanca Valdez casting*, *E-talenta*;

SUA: *Backstage*, *Casting Networks Los Angeles*, *Hollywood casting and film*.

În România, cultura castingului este abia la început. Structura site-urilor, modul de organizare și funcționare a studiourilor de casting autohtone au, drept model, pe cele internaționale. Printre cele mai vechi și mai apreciate agenții de casting românești, se numără Twist Media, Dream Media Casting, New Media Casting, Exit Films sau CDF Casting Services. Baza de date a agențiilor de casting este împărțită, de obicei, în următoarele categorii: actori, modele, figurație specială, figurație simplă, copii, cascadori, dansatori, sportivi, muzicieni. În ultimii ani, au apărut și platforme de casting online: Romania Casting Call, care oferă posibilitatea unui angajator să ia legătura direct cu actori, fotografi, operatori, regizori etc. Aceștia pot fi contactați printr-un mesaj sau angajatorul poate posta un casting pentru abonații platformei online. O astfel de platformă oferă vizibilitate, în primul rând, actorilor, categoria cel mai bine reprezentată, dar și cameramanilor, asistenților de producție sau de regie, scenariștilor sau *voice over*-ilor.

---

<sup>80</sup> Site-uri din UK: <https://www.spotlight.com>, [www.castingcallpro.com](http://www.castingcallpro.com), <https://www.star-now.co.uk/>, <http://castings.thestage.co.uk/>, <https://www.castingcollective.co.uk/>, <https://www.tobeseen.co.uk/>; site-uri din Franța: <https://www.etoilecasting.com/>, <http://www.123casting.com/>, <http://www.joule-studio.com/>, <http://blancavaldez.com/>, <https://www.e-talenta.eu/en/index.php>; site-uri din SUA: <https://www.backstage.com/casting/>, <http://home.lacasting.com/>, <https://www.hollywoodcastingandfilm.com/>; site-uri din România: [office@twistmedia.ro](mailto:office@twistmedia.ro), <http://cdfcasting.ro/>, [office@dreamcasting.ro](mailto:office@dreamcasting.ro)

## Casting-call-urile

Anunțurile de casting pot fi găsite pe site-urile agențiilor de casting, teatrelor de stat sau independente. Dacă în țările cu tradiție în domeniu, textul unui anunț de casting este cât se poate de concis, în România, acesta surprinde prin caracterul prolix, ceea ce e simptomatic pentru stadiul încă incipient al instituționalizării castingului la noi. Spre ilustrare și comparație, redau, mai jos, câteva mostre de apeluri la casting din Occident și din România:

**Company: Immersive Theater:** „Alex Trainer, coord. Production Description

Casting „Thick Accents,” an immersive collab. doing a pop up show this Monday in Los Angeles, and looking for amazing actors and improvers.

Role: Abe (Lead): Male, 35+ must have an accent, Eastern European or Spanish; strong or intimidating types; character actors with unique looks. Must be comfortable doing scripted as well as improv. Ethnicity: All Ethnicities

Required Media: Headshot/Photo. Apply. Rehearsal and Production Dates & Locations. Rehearses April 30; performs May 1 in L.A.

Compensation & Union Contract Details. Pays: \$125 for the performance.

<https://www.backstage.com/casting/thick-accents-165217/><sup>81</sup>

**Teatrul de Comedie:** „Teatrul de Comedie organizează CASTING în zilele de 18 și 19 aprilie, pentru rolul principal masculin din spectacolul *Hernie de disc* de Ingrid Lausund, care va fi montat în curând la Sala Nouă, regia Dorin Boca. Candidații trebuie să aibă aspect de 30–45 ani. Pentru înscrierea la casting, candidații vor trimite la adresa de e-mail [casting.hernie@gmail.com](mailto:casting.hernie@gmail.com), până cel târziu 10 aprilie, un scurt CV, datele de contact, precum și două fotografii. Cei selectați vor fi invitați să prezinte maximum 2 monoloage scurte și se vor citi câteva pasaje din piesa care urmează să fie montată.”<sup>82</sup>

<sup>81</sup> Compania: Teatrul Immersive: Alex Trainer, coord. Descrierea producției Casting pentru „Accente pronunțate”, o colab imersivă pentru un spectacol „pop up”, luna asta în Los Angeles; se caută actori uimitori și improvizatori. Rol: Abe (Principal): Bărbat, 35+ trebuie să aibă un accent est-european sau spaniol; Tipul puternic sau impunător; actori de caracter cu aspect particular. Dispuși să lucreze cu text, și să improvizeze. Etnie: toate etniile. Medii necesare: Foto portret/întreg. Aplică. Repetiții și date de producție: Repetiție: 30 aprilie; Reprezentație: 1 mai în L.A. Compensații și detalii privind contractul Uniunii. Se plătește: 125 USD per reprezentație.

<sup>82</sup> Accesat ultima dată pe data de 2 mai 2017, la URL: <http://www.comedie.ro/>

**Teatrul Metropolis:** „Casting pentru spectacolul *Jack și femeile lui*: Se caută: actriță 23 – 26 ani; actriță 30 – 37ani; actriță 40 – 45 ani. Castingul se va desfășura în două etape: Prima etapă a selecției va fi făcută pe baza CV-ului. Actrițele selecționate pentru etapa a doua vor fi solicitate să prezinte câte un monolog de comedie de 5–7 min. și un monolog dramatic de 5–7 min., din repertoriul personal. Pentru înscriere vă rugăm să trimiteți CV-ul (cu menționarea înălțimii și a greutateii), o fotografie și datele de contact la adresa de e-mail [office@teatrulmetropolis.ro](mailto:office@teatrulmetropolis.ro) până duminică, 24 aprilie 2016. Etapa a doua a castingului va avea loc marți 26 aprilie și miercuri, 27 aprilie 2016. Locul și ora exacte vor fi anunțate odată cu publicarea rezultatelor primei etape. Perioada de repetiții: 4 mai – 20 iunie.”

**Casting la Teatrul Național București:** „TNB caută actori (o fată și un băiat), cu vârsta cuprinsă între 20 și 30 ani (rolul masculin poate să fie 30+ /conform piesei), pentru rolurile principale din spectacolul „Patima Roșie” după Mihail Sorbul, regizat de Radu Afrim, scenografie Irina Moscu. Audițiile se vor desfășura miercuri, 25 martie, începând cu ora 11:00, la Sala Mică. Accentul la casting se pune pe dialog, exercițiu de relație, vorbire firească, disponibilități fizice (dacă e posibil, să se depășească zona teatrului căldutz/cuminte/curat/corect), carisma etc.”<sup>83</sup>.

Casting pentru un actor pentru o producție într-un teatru independent:

„Se caută un actor 35–45 de ani pentru un rol într-un proiect teatral independent. Cei interesați pot trimite CV și fotografie la adresa [lili\\_cimpeanu@yahoo.com](mailto:lili_cimpeanu@yahoo.com). Data limită: Joi – 31 iulie 2014. Personaj bărbat – la 35–45 ani, tipul impresarului de succes, un Don Juan de modă veche, genul escrocului sentimental. Precizări clare asupra proiectului de teatru independent:

1. Fiind un proiect independent, resursele financiare sunt limitate, repetițiile neputând fi plătite, iar pentru spectacolele jucate, banii care revin fiecărui actor vor proveni din bilete. Promovarea spectacolului, cheltuielile, se împart în echipă, dacă nu se obține cooptarea unui

<sup>83</sup> Anunțul e publicat pe pagina personală de Facebook a regizorului Radu Afrim. Regizorul a mai făcut precizări: „Alte info pentru casting: nu mă interesează monoloage. Personajele vizate sunt Tofana și Rudy. (pe celelalte 3 roluri existente în piesa scrisă sunt actori din tnb. (sic) e posibil ca în scenariul final să intre și alte personaje. Vezi montarea noastră după „Năpasta”. Dacă aveți o idee despre aceste două personaje (Tofana, Rudy), ștergeți-o din cap la intrarea la casting, deoarece munca la spectacol va începe săptămâna viitoare (se va lucra maxim 6 săptămâni). Probabil etapa a 2-a a castingului o să fie a doua zi. Se va intra pe cupluri (f+b). E bine de știut pentru cei care vin la audiere că în scenariul nostru dimensiunea erotică a relațiilor e esențială. Baftă!”

sponsor. Toți trebuie să ne asumăm rigorile și dificultățile acestui gen de teatru. Și trebuie să știm asta de la început.

2. Programul de repetiții și locul de repetiții este unul pe care-l vom stabili împreună, dar el trebuie respectat, pentru că este foarte greu să sincronizezi programul mai multor artiști independenți care au și diverse alte joburi. Este bine ca programul tău să fie adaptabil și nu foarte încărcat.

3. Disciplina și regulile teatrale sunt aceleași ca în teatrul instituționalizat. Baftă!”<sup>84</sup>

Dacă ar fi mai atenți la modul cum este formulat anunțul, actorii ar înțelege la ce trebuie să se aștepte, ce sunt așteptați să facă. Anunțurile, afișate fie la avizierele sau pe site-urile teatrelor, fie pe platformele online, conțin mai multe detalii și sunt mai puțin standardizate decât cele din alte țări, iar limbajul folosit este, de obicei, rigid sau informal. Practic, odată cu convocarea la casting, se instituie un cod, descifrarea acestuia făcând posibilă intuirea, în mare, a intențiilor și a stilului de lucru la spectacolul propus.

În țara noastră, primul portal de casting dedicat actorilor profesioniști, [www.actorstart.ro](http://www.actorstart.ro)<sup>85</sup>, a fost lansat în noiembrie 2007. În descrierea făcută pe portal, găsim informații care explică motivul pentru care a fost creat: „de a facilita legătura între comunitățile profesionale românești și internaționale, între actori, regizori, producători, directori de casting și agenții.” Constituirea unei baze de date ce cuprinde profilul actorilor profesioniști, înseamnă, totodată, formarea unei comunități virtuale a actorilor.

La lansare, portalul anunța că profilul unui actor va conține: 10 fotografii, CV cu accent pe activitatea profesională și aptitudini, dar și datele de contact. Prin intermediul acestui portal, cei care au cont pot afla data, locul și ora la care au loc castinguri, iar cei care caută actori, au la dispoziție o bază de date bogată. Portalul are ca model website-ul britanic *Spotlight*.

## Directorul de casting

Directorul de casting este puntea de legătură între actor și restul celor implicați în producție (regizor, producători etc.), personajul cu funcția-cheie în desemnarea actorilor care intră în alcătuirea unei distribuții. La începuturile

<sup>84</sup> Accesat ultima dată pe data de 1 mai 2017, la URL: <http://regizorcautpiesa.ro/casting-auditii/Casting-actor-teatru-independent-1278.html>

<sup>85</sup> Accesat ultima dată pe data de 11 ianuarie 2017, la URL: <http://www.observatorcultural.ro/articol/primul-portal-de-casting-2/>



Hollywoodului, era un simplu organizator care nu avea alte responsabilități, calități oficiale sau conștiința propriei meserii. Totul s-a schimbat la New York, odată cu apariția lui Marion Daugherty (1923–2011) care, prin realizările și poziția sa, a determinat apariția unei noi profesii: directorul de casting. Filmul *Casting by* (2012), un documentar regizat de Tom Donahue este dedicat acestei personalități marcante din istoria cinematografei americane. Despre Marion Daugherty, actorul Danny Glover declara: „vedea ceva în tine înainte ca tu însuși să vezi”. Ca în cazul majorității regizorilor, Marion Daugherty distribuia actorii bazându-se pe instinct. Primii actori pe care i-a distribuit jucau în producțiile *off-Broadway* și *off-off-Broadway*. A ales să nu lucreze cu vedete, ci cu actori de teatru recomandați de o pregătire temeinică, prin metode de antrenament novatoare, precum erau, la acea vreme, Metoda lui Lee Strasberg și Sanford Meisner. Până atunci, la Hollywood, se practica audiția pe emploi; etichetele puse actorilor, de cele mai multe ori încă de la începutul carierei, prevalau în alcătuirea distribuțiilor. Înfățișarea fizică era cea care conta, calitățile expresive și talentul nu aveau mare căutare, vedetele, însă, arătau obligatoriu bine. Marion Daugherty a fost omul care a schimbat aceste preconcepții și a reformulat responsabilitățile directorilor de casting. Chiar dacă decizia finală de alegere a unui actor nu îi aparține, directorul de casting reprezintă și astăzi legătura, poate cea mai importantă, între regizor, actor, producător și managerul de studio, având un rol decisiv în pre-producție. Câteva nume de directori de casting care au marcat hotărâtor cinematografia hollywoodiană, așa cum o știm astăzi, sunt: Marion Dougherty, Mary Jo Slater, Juliet Taylor, Mary Selway, Lynn Stalmaster, Ellen Chenoweth, April Webster, John Desiderata, Tammara Billik, Sarah Finn, Marci Liroff, John Lyons, Bill Dance, Kimberly Hope, Lynn Kressel, Suzanne Ryan, Jonathan Strauss, Avy Kaufman, Randi Hiller sau Mindy Marin.

Dintre directorii de casting din România s-au remarcat Cătălin Dordea, Viorica Capdefier, Domnica Cîrciumaru și Oana Bucur.

Pentru că funcția de director de casting reprezintă o achiziție de dată relativ recentă pentru industria cinematografică din România, în comparație cu tradiția occidentală, am solicitat și directorilor de casting autohtoni câteva informații despre modul de organizare și desfășurare a câștigurilor de film de la noi. Dintre filmele pentru care Cătălin Dordea a selectat actori, în calitate de director de casting, amintesc *Bacalaureat* (2016), *A Farewell to Fools* (2013), *După dealuri* (2012) sau *4 luni, 3 săptămâni și 2 zile* (2007). Una dintre întrebările adresate a fost legată de diferențele dintre un director

de casting din România și unul din Statele Unite. Cătălin Dordea subliniază, în răspunsul său, că rolul unui regizor de casting în America e mult mai complex. Baza de date cu actorii americani fiind uriașă, acesta nu are timp să o parcurgă integral pentru fiecare film, „deci se va baza pe fler, memorie, gustul său personal, dar și pe relațiile pe care le are cu producătorii, agenții-le/agenții actorilor sau cu managerii actorilor.” O altă deosebire decurge din modul diferit în care directorii de casting caută actori pentru producătorii care le solicită serviciile, în afara bazei de date deja existente. Despre această practică, Cătălin Dordea precizează: „Dacă n-ai făcut asta (vizionarea unor piese de teatru) până în momentul desfășurării castingului, nu vei mai avea timp. Trebuie să-i știi pe aproape toți dinainte. Poți să te apuci să cauți interpreți atunci când nu există actori pentru anumite roluri (gen pitici, alte rase etc., iar aceștia trebuie găsiți printre oamenii obișnuiți). Abia atunci are sens să umbli să-i cauți (în general, americanii numesc asta *wild casting* sau *street casting*)”.

În Statele Unite, practica diferă, în sensul că directorii de casting își acor-dă, constant, timp pentru găsirea de noi colaboratori pentru agențiile lor. Actrița Karen Kondazian a alcătuit o impresionantă culegere<sup>86</sup> care cuprin-de conversații cu 100 de directori și agenți de casting, majoritatea activând în Los Angeles și New York. Doi dintre respondenți, Jaki Brown-Karman, agent de casting în New York și Lindsay Chag, director de casting în Los Angeles, au dat o serie de răspunsuri foarte interesante la întrebările care vizau modul în care are loc selecția actorilor din teatrele locale, activita-te considerată importantă datorită calităților speciale dobândite, printr-un antrenament specific, de către actorii de teatru. Lindsay Chag își declară, de altfel, preferința pentru actorii cu pregătire serioasă în teatru. Aceștia, afir-mă Chag, „au o înțelegere instinctivă a felului în care sunt construite per-sonajele, a felului în care pot să comunice complexitatea realității umane.”<sup>87</sup> De asemenea, Jaki Brown-Karman, alături de asociatul său, Robyn Mitchell, merge deseori la spectacole pentru fi la curent cu pulsul teatrelor din Los Angeles. Chiar dacă vizionarea spectacolelor de teatru reprezintă activitatea sa preferată, aceasta are și unele nemulțumiri: „Din păcate, actorii nu sunt întotdeauna sinceri când vine vorba de prestația lor dintr-un spectacol. Îi invită pe directorii de casting la spectacol chiar și atunci când acesta pri-mește recenzii negative. De asemenea, nu ajută prea mult să fi cel mai bun

<sup>86</sup> Karen Kondazian, *The Actor's Encyclopedia of Casting Directors*, foreword by Richard Dreyfuss, Lone Eagle Publishing Company, Hollywood, USA, 1999.

<sup>87</sup> „... [actors] usually have an innate understanding of characterization, of how to commu-nicate the intricacies of human reality.” *Idem*, p. 61.

dintr-o producție slabă. Răspundem cel mai bine atunci când întregul ansamblu primește recenzii pozitive.”<sup>88</sup>

Întrebările adresate directorilor de casting în cadrul Enciclopediei lui Karen Kondazian sunt de genul următor: „Ce NU trebuie să facă un actor într-un casting?”, „Există anumite lucruri care nu trebuie să se întâmple niciodată în timpul castingului?” sau „Există vreun lucru pe care îl considerați extrem de enervant în procesul de audiție?” Răspunsurile constituie, de fapt, sfaturi adresate actorilor și oglindesc dificultățile cu care s-au confruntat personal directorii de casting în audiții. Cătălin Dordea a răspuns, la prima dintre întrebările enunțate, astfel:

„Oho, lista e prea lungă. În primul rând să vină, apoi să vină când a fost programat. Ar trebui să știe textul (nu să-l citească), să aibă o variantă de interpretare a personajului, dar să poată, repede, renunța la ea și schimba ce i se cere în timpul castingului, fără să-și piardă timpul încercând să-l convingă pe regizor că interpretarea lui e mai bună/corectă; să asculte indicațiile fără să-l întrerupă pe cel care i le dă (mulți îți zic «gata, gata, am înțeles», imediat ce ai început să le dai indicații, fără că tu să fi apucat să spui tot ce vrei de la ei) și multe altele, contextuale.”

Întrebată de către Karen Kondazian ce anume *nu* trebuie să se întâmple într-o audiție, Alice Cassidy, director de casting din Los Angeles, este de părere că actorul, dacă vrea, poate să se îmbrace în așa fel încât să transmită informații despre personaj, dar să nu vină cu un costum elaborat pentru că astfel arată că și-a investit energia în direcția greșită. În plus, Alice Cassidy sfătuiește actorii care se prezintă într-un casting să nu poarte bijuterii care zdrăngăne pentru că e deranjant și distrag atenția, iar parfumul să nu fie folosit în exces: „Am avut recent de-a face cu un producător alergic la parfum, așa că tot ce am auzit au fost tusea și strănuturile lui.”<sup>89</sup> Din păcate, exemple prescriptive ca cele de mai sus nu sunt o excepție. Astfel se nasc cel puțin două ipoteze: fie actorii americani se prezintă într-atât de necorespunzător, încât au nevoie de recomandări detaliate într-o măsură care frizează ridicolul, fie directorii de casting sunt excesiv de normativi. Jaki Brown-Karman (agent de casting în New York) consideră că este extrem de enervant, într-o audiție, atunci când apare cineva nepregătit, care va spune că abia a primit

<sup>88</sup> „Unfortunately actors aren’t always the most objective people when it comes to their own work in a play. They invite casting directors even when the play gets bad reviews. Also, it doesn’t help to be the best thing in a bad production. We respond best when the entire ensemble gets positive reviews.” *Idem*, p. 43.

<sup>89</sup> *Idem*, p. 58.

scenariul: „Nu cere încă câteva minute și nu spune «O să fie dificil pentru că abia am primit materialul.» Nu am niciun fel de simpatie pentru cineva care vine nepregătit. (...) O auditiție este la fel ca un test la școală – dacă ți-ai făcut temele, nu există niciun motiv pentru care să nu iei o notă bună.”<sup>90</sup>

Una dintre întrebările adresate directorului de casting Cătălin Dordea a vizat înțelegerea rolului și acțiunilor directorului de casting în relație cu actorul. Iată întrebarea, urmată de răspuns: „Un actor obișnuit cu auditițiile e mai relaxat, știe să stea în fața camerei de filmat și, astfel, poate să apară o lipsă de tensiune, neproductivă (sau actorul să recurgă la trucuri, la rețete de joc). Un alt actor, care participă pentru prima dată la o auditiție, poate să nu-și atingă potențialul din cauza emoțiilor. Ce trebuie să facă un director de casting pentru a obține cele mai bune rezultate în astfel de cazuri?” „Să fie un bun director de casting (adică să manipuleze actorii, chiar dacă preferi să numești asta «să-i conducă/ghideze spre personaj, să le explice rolul, să știe să-i pună în situație, să-i facă să se simtă în largul lor» etc.). Cam același lucru se întâmplă și la filmările propriu-zise, iar regizorul trebuie s-o scoată la capăt cumva, nu? Deci, dacă e nevoie de tensiune pentru *productivitate* la cei prea relaxați, o creezi/induci, dacă e nevoie să reduci tensiunea/emoțiile la cei începători, încerci să-i relaxezi/destinzi; trebuie să te poți adapta fiecărui actor, să-i ghicești modul de lucru/gândire.”

Directorii de casting cunosc bine comportamentul, căutările și așteptările regizorilor, dar și problemele pe care le întâmpină sau le provoacă actorii. Recomandările pe care aceștia le fac își dovedesc utilitatea, mai ales pentru actorii aflați la primele auditiții. De pildă, Pam Dixon, director de casting independent din New York, atrage atenția asupra unei greșeli frecvente: „Cea mai mare greșeală pe care o fac actorii, uneori, este să afirme un lucru negativ încă dinainte de a începe. Și prin asta mă refer la momente în care vin și spun „Păi, am citit scenariul, e interesant, dar totuși nu știu.... Și nu sunt sigur de...” Regizorii nu vor să audă asta, chiar dacă vor încerca să fie drăguți. Și ce am observat este că indiferent ce spui apoi, încercând să reduci din daune, de cele mai multe ori nu-l vei mai putea face pe regizor să te privească altfel. Și asta nu înseamnă că actorul nu este bun. Dar jumătate ține de cum joci, iar cealaltă jumătate ține de cum te prezinți.”<sup>91</sup>

<sup>90</sup> „Don't ask for a few more minutes or say, «This is going to be rough, because I just got the material.» I have no sympathy for someone who is unprepared. (...) An audition is like a school test – if you've done your homework, there is no reason for you not get a decent grade”. *Idem*, p. 42.

<sup>91</sup> „The biggest mistake actors sometimes make is stating anything negative before they've begun. And by that I mean coming in and saying, «Well, I read the script, and it's interesting, but I really don't know about...and I'm not sure...» Directors really don't want to hear it, even though they try to be nice. And what I've found is that no matter what you

Un alt director de casting independent, Al Onorato, consideră participarea la cursuri de improvizație cel mai valoros training pe care un actor îl poate face, pentru că, astfel, actorii vor învăța să-și asculte mai bine partenerul înainte de a răspunde<sup>92</sup>.

Fotografiile furnizează primele informații în momentul în care directorul de casting pregătește selectarea actorilor pentru o audiere. Toți directorii de casting îi sfătuiesc pe actori să acorde o atenție specială fotografiilor de prezentare care însoțesc CV-ul și materialelor video care descriu realizările anterioare. Nu toți directorii de casting caută același lucru în actori: unii se așteaptă ca vreun detaliu de expresie din pozele unui actor să îi amuze, să îi intrige sau să le trezească dorința de a-i cunoaște în realitate. Al Onorato mărturisește că urmărește „ceva ce se întâmplă în ochii lor.”<sup>93</sup> E o explorare în care intuiția joacă același rol ca și pentru regizori.

În general, cei selectați ca urmare a vizionării fotografiilor din portofoliu, sunt invitați la o întâlnire cu directorul de casting în fața căruia vor trebui să interpreteze o scenă din scenariul viitorului film. Al Onorato susține că preferă să înceapă proba printr-un dialog, observând că actorul solicitat să citească direct, e provocat în mod automat să facă o demonstrație a aptitudinilor/talentului, ceea ce duce la riscul apariției unor reacții defensive și chiar a blocajului. În fond, intenția directorului de casting este aceea de a-și dea seama „cine” este omul din fața lui și nu „actorul”, el vrea să verifice dacă ceea ce au transmis fotografiile se confirmă: „Mă bazez foarte mult pe instinct atunci când vine vorba de oameni. Pot să mă uit la un CV sărăcăcios, dar să îmi dau seama că i se întâmplă multe, la nivel personal, și să știu că va adăuga rolului fix acele lucruri. O mare parte dintre starurile de cinema nu erau actori sau actrițe grozave, dar aveau calități care se transmiteau dincolo de ecran. Actorii ca John Wayne sau Spencer Tracy, Gary Cooper și Humphrey Bogart au fost acuzați că sunt ei înșiși tot timpul, dar exact acel sine doream să mergem să îl vedem pentru că era un sine interesant.”<sup>94</sup>

---

say thereafter to try to win back favor, the director has formed an impression, and most of the time you cannot get him to think differently. And it doesn't mean the person is not a good actor. But half of it is the acting, and half of it is the way the other person feels.” Judith Searle, *Getting The Part, Thirty-Three Professional Casting Directors Tell You How To Get Work In Theater, Films, Commercials And Tv*, p. 32.

<sup>92</sup> *Idem*, p. 40.

<sup>93</sup> *Idem*, p. 42.

<sup>94</sup> „I go a lot with my gut instincts on people. I can look at a résumé sometimes, and the person may not have much on the résumé but has a lot going as a person, and is going to bring to the part what he or she is all about. Some of the best movie stars ever were people who were not great actors or actresses, necessarily, but who had qualities that just transmitted across the screen. People like John Wayne and Spencer Tracy and Gary Cooper

Dacă în România directorii de casting pun preț pe memorarea textului înainte de casting, în alte țări aceștia preferă ca textul să nu fie învățat pe dinafară. Cel puțin acesta este sfatul dat de Ross Brown, director de casting și co-proprietar al agenției *Brown-West Casting*: «Nu memorați textul. Nu transformați ceva care are puls în granit. Nu am văzut niciodată un actor care să ia rolul atunci când spune textul fără scenariu în față. Se numește citire – ești evaluat pentru cum citești. Dacă ai memorat textul este vorba de interpretare. Lasă regizorul să vadă ceva cu care poate lucra și ceva ce poate modela. Nu poate modela o căramidă.»<sup>95</sup>

Phil Willmott, regizor premiat, scenarist, compozitor, dramaturg, jurnalist artistic și, ocazional, actor, a publicat, în februarie 2017, un articol în „The Stage”<sup>96</sup> despre felul în care a alcătuit o distribuție pentru o producție cu buget redus, la un mic teatru. Pentru realizarea spectacolului avea nevoie de 14 bărbați. Prima dată a selectat în jur de 100 de oameni din cei puțin peste 1000 de aplicanți. Pentru proiectele de anvergură, declară acesta, trebuie să ai un istoric scriitor sau un agent foarte cunoscut. Chiar și așa, este posibil ca producătorii să apeleze la staruri pentru rolurile principale, iar acestea nu trec printr-o audiere. Phil Willmott afirmă că, în casting, nu folosește textul viitorului spectacol. De această dată, de exemplu, a cerut actorilor să pregătească un scurt fragment dintr-o poezie a lui Walt Whitman, pentru a putea evalua cât de ușor înțelege și transmite actorul textul. În mod normal, precizează acesta, un actor este evaluat în aproximativ zece minute, timp în care actorii primesc câteva indicații. După fiecare audiere, Phil Willmott ordonează CV-urile actorilor în patru teancuri ce corespund unor categorii: „nu”, „probabil nu”, „posibil” și „absolut, da”. Pentru actori, spune regizorul, este dificil să înțeleagă motivele pentru care CV-ul lor ajunge în teancul „nu” sau în cel „probabil nu”. Mulți actori ajung să creadă că nu sunt talentați, dar, de fapt, pur și simplu nu erau ce căuta regizorul; acesta nu avea, pentru spectacolul respectiv, roluri potrivite pentru ei. După ce ultima persoană a fost văzută, povestește Phil Willmott, CV-urile se întind pe o masă mare. În castingul pentru spectacolul cu buget redus, „standardul de calitate al candidaților a fost ridicat: nouă oameni au avut CV-urile în teancul de „absolut, da”, deci fiecare i s-a atribuit rolul potrivit. În continuare,

---

and Humphrey Bogart were always accused of being themselves all the time, but it was that self we wanted to go to see because it was an interesting self” *Idem*, p. 42.

<sup>95</sup> „Don’t memorize. Don’t turn this bloody thing into granite. I have never seen an actor get a role when he’s reading for the director without the script. It is a reading – you’re judged by a reading. If you have memorized it, it is a performance. Let the director see something that he can work with and mold. He can’t mold brick.” *Idem*, p. 48.

<sup>96</sup> <https://www.thestage.co.uk/opinion/2017/phil-willmott-actors-casting-looks-like-si-de-table/>, accesat ultima dată în 12 aprilie 2017.

au fost aleși actori din teancul de „probabil”, pentru a fi stabilite opțiunile secundare. Dacă există mai mulți candidați pentru același rol, este posibil ca aceștia să fie chemați a doua oară.” Odată aleasă distribuția, Phil Willmott îl contactează pe ultimul regizor cu care a lucrat fiecare actor, pentru a afla dacă acesta colaborează bine cu partenerii de scenă, dacă, după cum, cu umor, spune regizorul, „se joacă frumos cu ceilalți”. Din acest moment, actorii sunt ofertați, cu speranța că, între timp, nu au primit o oferta mai bună. Răspunsul vine, de obicei, în două sau trei zile.

## Admiterea la actorie versus casting

Considerațiile următoare se bazează pe studiile de observație realizate la examenele de admitere ale specializării Actorie de la Facultatea de Teatru și Televiziune din cadrul Universității Babeș Bolyai, și născute din dorința de a verifica dacă, într-adevăr, admiterea și castingul sunt înrudite și dacă da, în ce măsură.

Admiterea la facultatea de actorie și castingul seamănă, din punctul de vedere al desfășurării evenimentului: un număr mare de candidați se supun unei serii de probe solicitante care le testează capacitățile corporale, vocale, improvizationale, rezistența, spiritul de echipă etc. Cineva evaluează prestația și selectează un număr de candidați care, odată acceptați, vor face parte din distribuție sau viitoarea clasă de actorie.

Dincolo de aceste asemănări, există diferențe importante între cele două situații:

- a) La casting, se prezintă, în principiu, actori, profesioniști și amatori. În schimb, candidații la admitere sunt tineri aspiranți, în majoritatea lor lipsiți de experiență profesională.
- b) Audițiile sunt conduse și evaluate de profesioniști din teatru și din industria de divertisment (regizori, directori de casting, producătorii etc.). De cealaltă parte, în admitere, candidații sunt urmăriți de către profesori și antrenori.
- c) În casting se evaluează *performanța* care poate contribui ulterior la valoarea unui proiect. În admitere însă se determină *potențialul*, se fac estimări ale unui parcurs individual. Mai mult, nu există certitudinea sau ambiția ca acest *potențial* să fie atins în anii de facultate, știut fiind faptul că instrumentul actoricesc are nevoie de un timp natural de dezvoltare, diferit de la individ la individ.



- d) Obiectivele celor care se prezintă la audii sunt concrete: un loc de muncă remunerat, prestigiu în cadrul comunității profesionale, autoperfecționare. În schimb, în examenul de admitere, candidații își doresc să studieze arta actorului și să devină ei înșiși actori.
- e) Proiectul regizoral (pentru care castingul reprezintă o etapă necesară) nu se aseamănă cu proiectul pedagogic al profesorului de actorie. Finalitatea eforturilor regizorului și ale echipei sale este un „produs” cultural<sup>97</sup>,

<sup>97</sup> De-a lungul timpului am avut mai multe experiențe atât în teatrul de repertoriu, cât și în cel independent. Ținând cont de faptul că formația mea inițială este de plastician, precum și de faptul că mă simt mai confortabil, din punct de vedere estetic, în spații teatrale neconvenționale, în care se folosesc medii mixte (dans, proiecții video, muzică live, happening etc.), am preferat să mă dedic unor proiecte experimentale pentru care a trebuit să aleg actori compatibili cu acest gen de expresie. Voi enumera, în cele ce urmează, câteva din experiențele personale privind alcătuirea unei distribuții.

Pentru examenul de licență (susținut la Facultatea de Teatru și Televiziune din cadrul Universității Babeș-Bolyai din Cluj, secția regie), am montat spectacolul *Inimă de câine*, o dramatizare după povestirea omonimă a lui Mihail Bulgakov. Distribuția a fost alcătuită din studenți de la o altă facultate de teatru (Facultatea de Teatru din cadrul Universității de Arte „George Enescu” din Iași). Pentru că nu îi cunoșteam dinainte, nu îi mai văzusem jucând, nu îmi erau prieteni sau amici, am hotărât că, în primele zile ale șederii mele acolo, trebuie să văd viitorii actori în spectacolele de clasă sau în cele de la Naționalul ieșean, dar și în repetiții.

*Lamour c'est quand...*, a fost un spectacol realizat în cadrul unui proiect internațional intitulat „Labo Mix”, o colaborare între „Le Bureau International Jeunesse” Bruxelles și Centrul Național al Dansului, București, cu ocazia celui de al 11-lea Summit al Francofoniei, în anul 2006. Proiectul, care explora interacțiunea dintre noile tehnologii și creația artistică, pune în relație diferite limbaje: teatru, dans, circ, multimedia. A fost prima colaborare, în calitate de regizor, cu artiști din alte șapte țări: actori, acrobați, plasticieni, compozitori, specialiști multimedia. În acest caz, abilitățile membrilor echipei, cunoștințele, energia, imaginația și creativitatea personală erau cele care determinau alcătuirea echipei, forma și conținutul spectacolului.

Un alt proiect internațional care a constituit o provocare pentru mine în privința alegerii distribuției a fost un spectacol montat în cadrul companiei franceze „La Smalah”, câștigătoare, în anul 2007, a unei finanțări din partea Centrului Național de Dans, *Dance Palace*, din Luxembourg. Proiectul impunea realizarea unui spectacol care să aibă drept obiect scenic central o rulotă, tema era „imigrare/emigrare”. Am fost solicitată să-mi aleg echipa analizând materiale video și CV-uri ale unor dansatori din Franța și Belgia: o formulă de casting riscantă, în care nu doar intuiția, ci și șansa au jucat un rol important. Proiectul s-a desfășurat pe o durată de două luni, iar spectacolul a fost prezentat la sediul Centrului Național *Dance Palace*, apoi la festivalul *Rues et Cies* (Strasbourg), festivalul *mjc Lillebonne* (Nancy), dar și la *Noaptea Muzeelor*, festival organizat de Palatul Ducal (Luxembourg).

În anul 2005, la Teatrul Național Cluj, am dramatizat și regizat *Igiena Asasinului*, romanul de debut al scriitoarei belgiene Amélie Nothomb. Personajul principal, octogenarul Pretextat Tach, este un bătrân obez, grotesc, cinic, misogin și rasist, laureat al premiului Nobel pentru literatură și presupus geniu. În acest rol l-am distribuit pe actorul clujean



în timp ce pedagogul țintește „creșterea ființei” actorului, posibila geneză a unui artist conștient de libertatea, dar și de limitele „instrumentului” expresiv.

La finalul acestui sumar demers comparativ devine evident faptul că, în ciuda unei similarități formale, între casting și admiterea la actorie deosebirile sunt mari. Scopurile și miza finală a celor implicați în cele două activități diferă fundamental.

---

Ionuț Caras, un actor cu o înfățișare complet diferită de cea a personajului din roman. Trucurile la care a trebuit să recurgem (costum supradimensionat construit din burete, machiaj elaborat, compoziție corporală și de voce) pentru a da credibilitate personajului nu au fost doar niște artificii. Mai degrabă, s-a întâmplat ceea ce Richard Dreyfuss menționa într-un interviu: actorul, ajutat de scenografie și machiaj, a transformat întreaga sa ființă într-un „instrument” pus în slujba personajului: „Instrumentul actorului e chiar ființa sa și cu cât acest instrument este mai interesant, cu atât va fi ținut minte mai bine și cu atât îl va putea *pune la lucru* mai cu folos.” Decizia de casting a fost inspirată, spectacolul s-a jucat prima dată în cadrul Galei Hop (Mangalia, 2005) unde actorului Ionuț Caras i-a revenit premiul *Timică* acordat de Asociația Master Class, iar spectacolul a intrat în stagiunea 2005-2006 a Teatrului Național Cluj.

Începând cu anul 2011, după o specializare în programe audiovizuale și film, printr-un masterat urmat în cadrul Universității Naționale de Artă Teatrală și Cinematografie – UNATC am fost implicată într-o serie de proiecte de film.

## II. REGIZOR ȘI ACTOR. DETERMINĂRI PSIHO-SOCIOLOGICE

„Căutarea împlinirii spectacolului nu are o istorie îndelungă, ci e legată de un fenomen oarecum recent, de trecerea de la teatru ca distracție la teatru ca artă, sub impactul noii funcții, aceea a regiei. Un coordonator și un creator, deseori contestat, apare la sfârșitul secolului al XIX-lea și își motivează rațiunea de a fi prin dorința de a organiza un spectacol, de a renova jocul interpreților, de a propune o viziune a textului și de a-i furniza un cadru scenografic propice...”

George Banu<sup>1</sup>

Castingul este momentul când viziunea din mintea regizorului ia prima oară contact cu realitatea, când personajele, imaginate pe baza textului, devin posibilități concrete, „avatar” – în sensul dat de dicționar<sup>2</sup>, adică de „transformare neprevăzută (și chinuitoare) care intervine în evoluția unei ființe”.

Audiția presupune o *supraveghere „de aproape”*<sup>3</sup>, neîntreruptă și reciprocă, între actor și regizor; într-un timp relativ scurt, are loc un transfer ciclic al atenției, fiecare fiind, rând pe rând, *observat* și *observator*. Cei doi schimbă informații, la nivel verbal și mai ales non-verbal, un schimb permanent și intens al cărui obiectiv este trecerea unuia de la statutul de interlocutor relativ „străin”, la cel de persoană identificată ca artist și ca individualitate umană. Se pun acum bazele unui *parteneriat*; fiecare trebuie să țină seama de comportamentul celuilalt, de expresiile sale, să fie atent la nuanțele vocii, la jocul privirii ș.a.m.d.; această întâlnire nu se disociază niciodată de „materialitatea corpului *văzut* și *auzit*”<sup>4</sup> al celuilalt.

<sup>1</sup> George Banu, *Monologurile neîmplinirii*, ebook, p. 128.

<sup>2</sup> Avatar, *avataruri*, s. n. (Fig.) Transformare neprevăzută (și chinuitoare) care intervine în evoluția unei ființe sau a unui lucru. – Din fr. avatar.

<sup>3</sup> Sintagmă utilizată de George Banu în *Scena supraviețuită. De la Shakespeare la Genet*, traducerea Delia Voicu, Editura Polirom, 2007, p. 153.

<sup>4</sup> *Idem*, p. 182.

Având în vedere faptul că audiția implică o succesiune de operații, de stări sau de fenomene prin care, după cum am văzut, protagoniștii se transformă, devenind, din interlocutori, parteneri într-un proiect, ea poate fi definită ca *proces*. Castingul poate fi considerat, în egală măsură, o *situație de comunicare* ce instituie o *relație* interumană și artistică. Faptul că audiția se definește ca *proces, situație de comunicare și relație*, precum și faptul că indivizii pot fi clasificați psihologic, desigur, cu o anumit grad de relativitate, în cadrul diferitelor tipologii, constituie punctele de plecare ale problematizării în capitolul de față.

Pornind de la concluziile cercetărilor din domeniul psihologiei personalității care, pe baza metodei observației clinice individuale sau a celei experimentale și statistice, au formulat ipoteza existenței unor tipuri psihologice generale, voi încerca să cercetez dacă principiile generale enunțate în domeniul psihologiei personalității se pot aplica actorilor și regizorilor, conturând, eventual, o tipologie care să integreze fiecare caz. Această clasificare ar putea să faciliteze deslușirea mecanismelor aflate în spatele opțiunilor regizorale pentru anumiți actori și explicarea comportamentului unor actori în casting.

Voi încerca, mai întâi, să disting între diversele tipuri de regizori, fără a viza crezul estetic al acestora, ci trăsăturile lor de personalitate, vizibile în comportamentul lor din timpul audiției.<sup>5</sup> Cercetarea va căuta posibile corespondențe între ființa „civilă” a regizorului și conduita sa artistică atunci când își alege colaboratorii-actori. În acest scop, voi prezenta câteva noțiuni legate de conceptul de „personalitate” (compusă din *caracter* și *temperament*) și de „aptitudine”. Partea finală a capitolului cuprinde analiza unor cazuri concrete, prin descrieri de profil aplicate celor cinci regizori care au făcut parte din fenomenul cunoscut în istoria teatrului sub numele de Cartelul francez. Pentru a ușura explorarea „omului-din-regizor” și, implicit, a „omului-din-actor”, voi prezenta, în oglindă, o serie de tipologii umane consacrate în psihologie.

Luat ca metaforă, castingul poate fi considerat o piesă dintr-un puzzle construit de regizor, instanța ce assemblează elementele dispartate care compun spectacolul. Imediat după încheierea audițiilor, (când personajele au deja echivalență carnală), spectacolul crește, ca sub acțiunea unui ferment, odată cu fiecare repetiție. Fiind cea dintâi etapă din acest proces de „dospi-re”, castingul are un rol decisiv în destinul spectacolului, influențând hotărâtor aspectul final. Nu puține sunt declarațiile regizorilor care vorbesc de

---

<sup>5</sup> O clasificare complementară, care urmărește manifestarea autorității în casting, vom întâlni în capitolul IV.

eșecuri cauzate de lipsa de inspirație, atitudinea credulă sau de absența unei alternative, în momentul alcătuirii distribuției.

În *relația de casting* sunt prinși cel puțin doi oameni, dintre care unul, regizorul, rămâne, de obicei, în umbră. Deși statutul și rolul său presupun mai puțină manifestare în plan gestual, aceasta există și e implicată în relație. Regizorul beneficiază de o superioritate de poziție care poate afecta echilibrul relației cu actorul. Ea e firească atâta timp cât obiectivul regizorului este să culeagă maximum de informații individualizate, pentru ca apoi să le poată selecta și interpreta. Fiind singurul „vizibil”, dublu relațional al regizorului, actorul trebuie să aibă o implicare totală (fizică și psihologică), pentru a putea oferi regizorului o imagine cât mai complexă a calităților și aptitudinilor sale artistice.

Regizorul poate deschide, în cursul întrevederii, poarta către confesiuni care țin de viața privată, de experiențele intime ale actorului. Optând adesea pentru o abordare piezișă, ocolită, nu tocmai inocentă și oarecum duplicitară, regizorul încearcă să surprindă frânturi din esența umană „reală” a actorului. O întreprindere riscantă uneori, căci, în mod paradoxal, regizorul poate fi contaminat și sedus de forța vitală a ființei reale.

De cât timp este nevoie pentru ca acest proces delicat să ajungă la un rezultat mulțumitor? Uneori e vorba de câteva clipe, alteori durată e de ordinul zilelor. Apoi, odată cu prima zi de repetiție, când, în sfârșit, actorul își ia în primire rolul, tensiunea creată de incertitudinea și curiozitatea vis-à-vis de personaj, pe care le-a simțit în audiție, pot să scadă, ca, mai apoi, să renască treptat în cursul repetițiilor.

Conștienți de această „istovire” prematură a interesului odată ce lucrurile se așează, sau poate din alte motive, unii regizori prelungesc suspansul și după audiții, amânând fixarea pe roluri a actorilor aleși. Este vorba de o perioadă germinativă ce include mai multe lecturări ale textului, improvizații, schimburi de roluri. Actorii au șansa de a juca mai multe personaje, contribuind la îmbogățirea bagajului inspirațional personal sau al regizorului. Cel din urmă poate utiliza, mai târziu, idei obținute din improvizațiile actorilor, până când se stabilește distribuția finală a spectacolului. Ne amintim că metoda a fost patentată de către Jaques Copeau, la teatrul Vieux Colombier, în încercarea sa de a reforma jocul actorului. Regizorul rus Lev Dodin vorbește, amintindu-și de repetițiile de la teatrul *Malâi* din Sankt Petersburg, despre *călătoria până la rol* ca despre o practică uzuală: „Chiar dacă este un monolog sau o scenă de grup, întotdeauna repetăm cu toată echipa – artiști și tehnicieni. Actorii încearcă roluri diferite, nu contează că sunt masculine sau feminine, și comunică experiențele lor. A observa încercările altora, este foarte folositor în timpul procesului. Un rol important este întotdeauna *mai*

mare decât o persoană”<sup>6</sup>. La noi, regizorii Silviu Purcărete sau Andrei Șerban apelează frecvent la această procedură.

O practică înrudită se întâlnește în trupe celebre, animate de mari regizori: actorii își însușesc în repetiții toate rolurile, iar distribuția e hotărâtă de regizor chiar la momentul reprezentației (cum procedează, de exemplu, Pippo Delbono).

Interesant este cazul regizorilor care constituie trupe de actori comparabile, ca mod de organizare și funcționare, cu stupurile de albine. Trupele de tip „stup” ar fi cele care se coagulează în jurul unui maestru de tip guru și instituie o practică ce durează ani de zile, timp în care viața privată și cea artistică a membrilor se împletesc. Acești regizori își aleg actorii nu numai după abilitățile artistice generale, ci și după anumite criterii, strict personale, care vizează mai mult decât simpla performanță artistică. Exemple ilustre demonstrează amploarea acestei practici: Teatrul Laboratorium al lui Jerzy Grotowski, Odin Teatret al lui Eugenio Barba, Teatrul Cricot 2 al lui Tadeusz Kantor, Théâtre du Soleil al lui Ariane Mnouchkine, teatrul de la Bouffes du Nord al lui Peter Brook ș.a.m.d. Eugenio Barba elaborează un adevărat cod de etică pentru actorii adunați în jurul său. Între principiile și regulile maestrului de la Odin Teatret figurează exigența descoperirii unor temelii comune cu maeștri îndepărtați în spațiu și timp; cerința ca actorii să nu fi fost vreme îndelungată acceptați în institutele academice teatrale; adoptarea năzuinței de a te schimba fără pretenția de a-i schimba pe ceilalți; aspirația de a-și inventa propria știință despre teatru, pornind de la condiția de autodidact etc.<sup>7</sup>

În ceea ce privește castingul clasic, într-o instituție teatrală obișnuită, se poate observa că regizorul se află într-o situație paradoxală, având o dublă condiție: de observator lucid și totodată de artist implicat. El trebuie să se afle și înăuntrul și în afara evenimentului, să fie captivat de procesul de observare în sine, dar și direct interesat de urmările lui, de felul în care acesta repercutează asupra evoluției spectacolului. Chiar și așa, procesul observării este mai puțin spontan (după formarea unei prime impresii), e mai degrabă plănuit, deliberat, intelectual.

Meseria de regizor presupune existența vocației de lider. În raporturile cu actorii, regizorii își folosesc, mai mult sau mai puțin, autoritatea, în funcție de situațiile particulare apărute în repetiții, dar, în primul rând, în directă

<sup>6</sup> Lev Dodin, *Călătorie fără sfârșit. Reflecții și memorii*, Revista „Teatrul azi”, seria „Mari regizori ai lumii”, București, 2008, p. 67.

<sup>7</sup> Lista integrală a acestor precepte și reguli de conduită poate fi găsită în volumul *Teatru. Singurătate, meșteșug, revoltă*, traducere din italiană Doina Cornea Derer, Editura Nemira, București, 2010, p. 14.

legătură cu poetica regizorală proprie. Unii regizori creează și întrețin un climat creativ, un spirit colectiv, sunt adepții construcției prin improvizații, încurajează aportul substanțial al actorilor (Peter Brook, Pippo Delbono, Andrei Șerban și mulți alții). Alții, precum Tadeusz Kantor sau Robert Wilson, urmăresc materializarea unor viziuni personale, de cele mai multe ori de o mare plasticitate, pe care, asemeni unor artizani împătimiți, le șlefuiesc, le rafinează prin intervenții modelatoare asupra jocului actorilor. Ceea ce diferențiază aceste două categorii principale de regizori poate fi analizat și din perspectiva elementelor care compun personalitatea, umană sau artistică.

## **„Omul-din-regizor” și „omul-din-actor”**

Trăsăturile care definesc tipul „liderului” au fost studiate de numeroși autori: Sigmund Freud, Herbert Marcuse, Karl Abraham, Erich Fromm. Freud afirmă că „prestigiul [liderului] trebuie să reprezinte o fascinație care se exercită asupra spiritului colectiv ca o acțiune sau ca o doctrină”. De obicei, liderul de acest gen are o personalitate de tip pasional și se definește drept un spirit „fascinat de o profundă credință într-o idee”, pe care o transmite celorlalți. Regizorul, ca și liderul politic, răspunde aceluiași exigențe funcționale: el trebuie să-și împărtășească ideile și idealurile trupei, proiectul său trebuie să fie credibil, să ofere garanția realizării lui, să aibă forță de convingere, de mobilizare și de organizare.

În continuare voi prezenta succint câteva noțiuni din psihologia personalității, noțiuni care pot deveni instrumente în analiza tipologiei regizorilor și actorilor.

## **Personalitatea**

Personalitatea umană este, conform *Dicționarului de Psihologie* al lui Norbert Sillamy: „(...) element stabil al conduitei unei persoane, ceea ce o caracterizează și o diferențiază de o altă persoană”. Personalitatea e deci elementul de originalitate, fiecare individ pornește de la o zestre ereditară unică și intră în viața socială, încercând o serie de experiențe și realizând anumite interacțiuni într-o succesiune, de asemenea, unică. În izolare, omul își pierde acest privilegiu, privirea în oglindă nu-i oferă – fără raportarea la alții – imaginea de sine. Personalitatea umană este rezultatul colaborării tuturor factorilor care țin de morfologie, fiziologie, psihologie, cogniție, motivație, voință și afectivitate, cât și al influențelor pe care mediul le are asupra organismului.

Pentru a defini conceptul de personalitate, psihologul român Mielu Zlate invocă trei tipuri de interpretare complementare<sup>8</sup>:

- a) Interpretarea *antropologică*: se pornește de la premisa că, la naștere, copilul nu dispune de personalitate. Personalitatea se poate forma numai în cadrul relațiilor. Calitatea personalității depinde de calitatea mediului social în care ea se formează.
- b) Accepțiunea *psihologică* a conceptului: personalitatea este un „*ansamblu de condiții interne*”<sup>9</sup>; întotdeauna influențele externe acționează prin intermediul condițiilor interne.
- c) Din punct de vedere *axiologic*, în procesul de formare a personalității este important un mediu social valoros. Pe parcursul vieții, omul nu doar asimilează cunoștințe și trăiește evenimente, ci își însușește și un sistem de valori materiale și spirituale și își stabilește criteriile de apreciere și valorizare a societății.

## Temperamentul

Temperamentul este o componentă a personalității care se referă la „dimensiunea energico-dinamică”<sup>10</sup> a acesteia și se exprimă atât în particularități ale activității intelectuale și ale afectivității, cât și în comportamentul exterior (limbaj, conduită etc). Temperamentul, ne amintește Mihaela Corina Țuțu<sup>11</sup>, furnizează informații despre *nivelul dinamic* al comportamentului (mobil/rigid, uniform/neuniform, accelerat/domol), dar ne indică date și despre *nivelul energetic*, mai precis modul de acumulare și descărcare a energiei unui individ (exploziv/liniștit, rezistent/istovit, expansiv/stăpânit).

Din punct de vedere *biologic*, temperamentul este determinat, printre altele, de constituția fizică și de procesele neurochimice sau metabolice din organism, aspecte care vor interesa în continuare analiza tipurilor de regi-zori și actori.

Din perspectivă *psihologică*, temperamentul este identificat după modul cum reacționează și se manifestă un om în diverse situații. La nivelul sistemului personalității, temperamentul nu reprezintă latura de conținut, ci latura sa *formală*: „Temperamentul, prin sine însuși, nu generează nici

<sup>8</sup> Mielu Zlate, *Fundamentele psihologiei*, Editura Pro Humanitate, București, 2000, p. 29.

<sup>9</sup> Rubinstein, S.L., *Existență și conștiință*, Editura Științifică, București, 1962, p. 15.

<sup>10</sup> Andrei Cosmovici, *Psihologie generală*, Editura Polirom, Iași, 1996, p. 58.

<sup>11</sup> Mihaela Corina Țuțu, *Psihologia personalității*, Ediția a IV-a, Editura Fundației România de Măine, 2007, p. 80.

conținuturi psihice, nici performanțe. El influențează conduita, dar nu determină conținutul vieții psihice”<sup>12</sup>.

Temperamentul nu poate fi schimbat, dar poate fi educat și sensibil modificat sub influența *factorilor socioculturali*. Fiind determinat, în principal, de tipul de sistem nervos, el este influențat de caracter și aptitudini.

## Caracterul

Caracterul reprezintă nucleul personalității. Prin caracter se înțelege „ansamblul însușirilor fundamentale psihice-morale ale unei persoane, care se manifestă în modul de comportare, în ideile și în acțiunile sale”<sup>13</sup>.

Spre deosebire de temperament, care se manifestă și este implicat în orice situație, caracterul se manifestă doar în situațiile sociale, în interacțiunea individului cu mediul social/cultural. Caracterul nu este un dat înăscut, ci dobândit. El este expresia istoriei personale a fiecăruia și valorifică la maxim atât temperamentul, cât și aptitudinile.

## Aptitudinile

Aptitudinile nu determină în mod automat competențe și valori, ci sunt instrumente folosite nemijlocit în acțiuni, deci reprezintă valori funcționale. Aptitudinile reprezintă, după Mielu Zlate, „un ansamblu de însușiri psihice individuale, parțial înăscute, parțial dobândite, care se exprimă în calitatea rezultatelor activității”<sup>14</sup>. Termenul „aptitudine” provine din cuvântul latin *aptitudo*, -inis și se referă la „posibilitatea individului de a desfășura o anumită activitate cu ușurință, obținând rezultate deasupra mediei celorlalți oameni”<sup>15</sup>. Aptitudinile presupun calitate, dar și viteză de instruire și de execuție. Toți oamenii au aptitudini (în stare latentă), dar depistarea și exersarea lor depind de educație și de șansă. Dacă temperamentul se exprimă numai în dinamica și energia cu care se realizează procesele psihice, aptitudinea se exprimă în *calitatea, eficiența și utilitatea* acestora<sup>16</sup>, fiind un element de conținut al personalității, nu unul de formă, cum este temperamentul. Exis-

---

<sup>12</sup> *Idem*, p. 85.

<sup>13</sup> *Dicționarul explicativ al limbii române*, Editura Univers Enciclopedic, Ediția a II-a, revăzută și adăugită 2009.

<sup>14</sup> Mielu Zlate, *Fundamentele psihologiei*, p. 29.

<sup>15</sup> Paul Popescu-Neveanu, *Dicționar de psihologie*, Editura Albatros, București, 1978, p. 76.

<sup>16</sup> *Idem, apud*. Henri Piéron, *Vocabulaire de la Psychologie*, Paris, Presses Universitaires de France, 1951.



tă o importantă legătură între aptitudini, motivație și caracter. Potențialul latent nu activează nimic, aptitudinea nu se poate forma fără motivație. Pe de altă parte, pentru ca o aptitudine să se formeze și să se manifeste eficient, este nevoie de un caracter care să o susțină. La rândul său, caracterul implică un ansamblu de aptitudini în lipsa cărora nu se formează eficient.

Întorcându-ne la domeniul teatral, remarcăm că în cazul teatrului Odin al lui Eugenio Barba, alegerea actorilor ca rezultat al unui proces laborios și atent, duce la constituirea unui grup ai cărui membri au aptitudini asemănătoare valoric, sunt personalități cu caractere puternice și temperamente diferite. Această unitate în diversitate constituie poate secretul longevității de excepție a acestei trupe. Despre trupa sa, Eugenio Barba scria: „după treizeci de ani suntem foarte diferiți. Și facem lucruri foarte diferite, ca să rămânem neschimbați (...). Suntem zece inși: nouă actori și eu, printre spectatori, locul care-i revine regizorului când și-a terminat treaba.”<sup>17</sup>

## Cartelul francez

Adevărat fenomen în istoria teatrului, Cartelul francez atrage atenția prin caracterul de exemplaritate, în sensul prezentei cercetări. Cinci regizori, care aparțin aceluiași timp și aceluiași spațiu, Franța începutului de secol XX, s-au întâlnit și au început să lucreze împreună, deoarece practica și estetica lor teatrală aveau câteva puncte comune<sup>18</sup>:

- a) ostilitatea față de teatrul comercial și de bulevard;
- b) refuzul naturalismului moștenit de la André Antoine, (cu toate că apreciază lupta acestuia împotriva cabotinismului și admit faptul că a introdus *adevărul* în jocul actorilor);
- c) prioritatea acordată textului, cu mențiunea că regia rămâne o artă creatoare independentă.

Întemeietorii Cartelului: cinci personalități diferite, cinci temperamente și caractere diferite. Iată una dintre posibilele cauze care îi va determina, la un moment dat, să se despartă și să lucreze cu alte trupe, formate din actori pe care îi aleg pentru a putea realiza spectacolele ce le exprimă viziunea.

<sup>17</sup> Eugenio Barba, *Teatru. Singurătate, meșteșug, revoltă*, p. 23 și 31.

<sup>18</sup> Aceste puncte comune sunt menționate de Evelyne Ertel în articolul „Copeau și Cartelul: arta de a repeta”, articol publicat în George Banu, *Repetițiile și teatrul reinnoit. Secolul regiei*, Traducerea Mirella Nedelcu-Pătureau, Editura Nemira, 2009, p. 81.

Cartelul francez a fost înființat în anul 1927. Louis Jouvet, Charles Dullin, Gaston Baty și Georges Pitoëff au început o relație bazată pe respect profesional și afinități estetice. Scopurile declarate ale Cartelului, atât artistic cât și comercial, erau să dea vizibilitate teatrului de avangardă, împotriva monopolului deținut de teatrul de bulevard și să transforme jocul actoricesc viciat, într-un joc bazat pe adevăr și pe importanța textului. Viața artistică a celor patru regizori a fost strâns legată de cea a lui Jacques Copeau, regizor și director al celebrului teatru Vieux Colombier. Copeau i-a avut discipoli pe Dullin și Jouvet, Pitoëff și Baty provenind din orizonturi diferite. Împreună, cei cinci au reușit să creeze un nou tip de teatru, să formeze un nou model de actor.



**Foto** (de la stânga la dreapta): C. Dullin, G. Baty, G. Pitoëff și L. Jouvet

Voi face o prezentare pe rând a fiecăruia dintre cei cinci regizori menționați, marcând direcțiile principale ale demersului lor estetic și reținând anumite informații despre particularitățile lor caracterologice, pentru a le folosi ulterior. Acestei treceri în revistă îi urmează o analiză a celor cinci, din punctul de vedere al psihologiei personalității. Pentru a face o încadrare tipologică verosimilă, am extras din declarațiile vremii (mărturisiri personale sau ale celor apropiați) acele fragmente care ar putea ajuta la conturarea portretelor lor psihologice.

## Jacques Copeau<sup>19</sup>

Jacques Copeau vine în teatru prin literatură și, în mod natural, va subordona totul textului scris, subliniind importanța dramaturgului. Pentru el, regia spectacolului trebuie să respecte stilul și spiritul scriiturii, păstrând o strânsă legătură cu intențiile autorului.

Copeau își cunoștea bine actorii, fapt determinant în reușita sa. Când recruta un nou actor, se încredea în instinctul său, fiind mai sensibil la „calitățile esențiale ale unei naturi decât la talent”. Copeau încearcă să dezvolte, în actori, „simpatia profesională”, plăcerea de a juca. Unul dintre asistenții săi a observat faptul că nivelul reprezentațiilor depindea de raporturile care se legau între actori sau între Copeau și trupă, în viața cotidiană. Copeau întreținea cu trupa o relație de „familiaritate afectuoasă” care inspira încredere, însă, atunci când era cazul, știa să dea dovadă de autoritate persuasivă, conform principiului: „prea multă libertate lăsată actorului e periculoasă”<sup>20</sup>. La fel ca Stanislavski în Rusia, Copeau își ducea actorii la proprietatea de la țară, pe timpul verii, pentru a putea repeta înaintea deschiderii stagiunii de la Vieux Colombier. Aici ritmul de lucru era intens și orarul riguros conceput. Se repeta pentru piesele care urmau să se joace toamna, însă se făceau și ședințe de lectură în care se explicau alte texte. Antrenamentul fizic și improvizațiile aveau un rol important în pregătirea pe care o impunea actorilor. În vederea stabilirii rolurilor, a experimentat o nouă metodă: schimbul de roluri, pentru ca actorii să înțeleagă mai bine opera, să nu urmărească doar înțelegerea propriului rol.

Despre felul în care regizorul francez își selecta actorii, Eugenio Barba scria „Copeau își alegea colaboratorii în funcție de însușirile lor umane. Îl interesa prea puțin dacă erau actori mediocri sau foarte răi. De aici a început aventura de la Vieux-Colombier. Între altele, au devenit și foarte buni actori, iar când aventura s-a sfârșit – aproape ca un rezultat secundar, aproape estompând nevoile care împinseseră la formarea grupului – a schimbat fața teatrului francez.”<sup>21</sup>

Copeau își conducea repetițiile viu, concret și spontan. În timpul repetițiilor, sărea adesea din sală pe scenă și invers. Lăsa actorilor libertatea de a

<sup>19</sup> Următoarele informații necesare conturării unui profil al personalității fiecăruia din cei cinci regizori le-am obținut parcurgând două articole ale Evelynei Ertel. Ambele articole au fost publicate în limba română în două volume coordonate, concepute și realizate de către George Banu. Este vorba de „Teatrul de artă și repertoriul” (*Teatrul de artă, o tradiție modernă*, p. 244-257) și „Copeau și Cartelul: arta de a repeta”, articol publicat în *Repetițiile și teatrul reinnoit. Secolul regiei* (p. 81-97).

<sup>20</sup> *Idem*.

<sup>21</sup> Eugenio Barba, *Teatru. Singurătate, meșteșug, revoltă*, p. 258.

se apropia de text treptat, își convingea actorii cu îngăduință, îi ajuta să caute și să găsească o idee, o imagine sau un gest anume care să le atingă sensibilitatea. Le șoptea la ureche indicații. Spectacolul îl pregătea singur, în scris, notând totul într-un registru cu coperti legate și având alături macheta arhitecturală a scenei. La prima repetiție, toți actorii stăteau în jurul unei mese, iar Copeau citea întotdeauna textul, cu o voce expresivă, căutând respirația și ritmul personajului, fără să-i exagereze trăsăturile.

A înființat teatrul Vieux Colombier în 1913, ca teatru de repertoriu, conceput respins și criticat tot de el, în anii următori. Repertoriul teatrului său cuprindea atât clasici francezi și străini, piese scrise atunci (deja montate și cu o valoare confirmată), cât și noutăți îndrăznețe, atent selecționate doar de el. Repertoriul variat din cadrul stagiunii îi ajuta pe actori să nu se specializeze pe un rol, să nu cadă în rutină utilizând aceleași trucuri, și să evite, astfel, cabotinismul. Începând cu anul 1919, Copeau începe să pună la îndoială formula de teatru de repertoriu, care obligă la un ritm de producție ce epuizează foarte repede actorii, în opoziție cu vocația teatrului conceput ca teren de experimentare și cercetare. Copeau invoca acum necesitatea adăugării unei școli, unui laborator de cercetare.

În privința succesului, Copeau spunea: „Nu vă încredeți în succes. În momentul în care încercați să trageți cel mai mare profit posibil dintr-o creație, sunteți pierduți”. A fost una din cauzele fundamentale ale dezacordului cu Louis Jouvet, care afirma că „succesul este un argument, (...) căci nu există operă dramatică valabilă dacă nu-și găsește publicul care să o asculte și să o facă să trăiască. (...). Înainte de orice, teatrul trebuie să fie o întreprindere comercială înfloritoare, atunci își poate permite să se impună în domeniul artei”. Fidel afirmațiilor sale, Jouvet va juca spectacolul *Knock* de fiecare dată când va avea o dificultate (l-a jucat de 1440 de ori) și, datorită acestui spectacol, a putut monta operele dorite ale autorilor contemporani. Dullin și Pitoëff au fost apropiați de gândirea lui Copeau, mai ales de ideea că teatrul de repertoriu nu trebuie să urmărească doar succesul („Adevărata istorie a teatrului nu se scrie doar cu succese”, Dullin). Pitoëff refuza „sistemul de succes perpetuu” pentru că eșecul atrage și el la „exploatarea inventivității și originalului”, ceea ce poate duce, mai târziu, la reușită.

Copeau reprezenta omul de teatru total: actor, profesor, regizor ș.a. În timpul repetițiilor, supraveghea zilnic munca fiecărui atelier. Coordona tâmplari, cabinieri, sufleuri, cu rigoare și considerație. Copeau nu credea în *teatrul artelor*, în cel care reunește toate artele. Copeau refuza decorurile și accesoriile inutile, acordând toată atenția sa jocului actorilor și acțiunii scenice. „Important este să formezi o trupă de actori și să poți juca oriunde”. Își organiza trupa din actori entuziaști, solidari și supuși autorității regizorului.

Pe spectatorii îi apostrofa dacă nu respectau regulile impuse. Despre public spunea că e „molâu, fără gust, lipsit de inteligență, snob”, drept urmare le cerea actorilor să joace pentru cel mai bun dintre spectatori.

Despre motivul care a dus la dezmembrarea trupei sale, Eugenio Barba scrie: „Atâta timp cât Copeau a gândit în termeni tehnici, a păstrat teatrul, școala, laboratorul; în clipa în care s-a îndepărtat de aspectul artizanal și a început să sublinieze necesitatea intimă, a părăsit școala și s-a retras în provincie. Dar Copeau a acționat mereu în cadrul teatrului recunoscut ca instituție artistică.”<sup>22</sup>

### Louis Jouvet

Jouvet a luat contact cu teatrul lucrând la început ca sufleur, decorator, electrician și tâmplar. La începutul carierei făcea crochiuri sau chiar întregul decor al spectacolului, asemeni lui Pitoeff sau Baty. În 1922, a devenit directorul Teatrului de Comedie de pe Champs Elysées, iar aici a renunțat la alternanța spectacolelor (cum era la Vieux Colombier), pentru că voia să lase repetițiilor tot timpul necesar, repetând mai multe luni pentru un spectacol. În lucrul cu actorul, cauta tonul just, respirația, mișcarea, gesturile potrivite. Putea să ceară să se reia intrarea personajului de zeci de ori, putea să repete câteva replici zile la rând. „Gesturile nu trebuie să repete sensul textului”, spunea acesta. După reprezentație, putea să lucreze din nou anumite scene, uneori un act întreg. Chiar în timpul reprezentației, putea chema la cabina sa câte un actor pentru a-l pune să repete ceva din piesa care tocmai se juca. Nu avea nimic notat pentru repetiții, venea cu mâinile goale. Pentru el, repetițiile erau ca o luptă a actorului cu textul. Actorul trebuia să uite tot ceea ce a citit sau gândit, trebuia să o ia de la capăt, doar de la text. Cerea muncă lentă, făcută cu răbdare și înverșunare, pentru ca actorul, „dez-încarnat” de sine însuși, să se poată dăruia personajului. Specifică discursului lui Jouvet era plasarea actorului în vârful ierarhiei breslei de „meșteșugari” ai teatrului. Despre actor, spunea că este „meșter de sine-însuși”. „Actorul trebuie să rămână tot timpul stăpân pe ce face, chiar dacă este *posedat* de rolul său”<sup>23</sup>. În repetiție, Jouvet căuta împreună cu actorii și nu dădea indicații definitive pentru că nu voia să fie *reproduș*. Schimba tot timpul, se contrazicea de la o zi la alta, nu ținea cont că îi dezorientează și-i duce la disperare pe actori. Se spune că, uneori, era voit crud, brutal și sarcastic, cu un umor distant și o anume uscăciune. Nu a creat o școală și nu a avut discipoli.

---

<sup>22</sup> *Idem*, p. 79.

<sup>23</sup> Jouvet, Louis, *Le comédien désincarné*, editura Flammarion, 1994, p. 76.

## **Gaston Baty**

Gaston Baty a fost, mai mult ca oricine, un erudit în probleme teatrale: a scris cărți, a desenat crochiuri impresionante, a construit machete. Licențiat în Litere, a avut și studii aprofundate de istoria artei și literatură comparată. Nu ignora nimic din istoria teatrului și era la curent cu lucrările inovatorilor teatrali: Craig, Appia și Meyerhold; i-a cunoscut personal pe Stanislavski și Meyerhold; a lucrat în teatre și se pricepea la partea tehnică a tuturor meseriilor scenice, în special la ecleraj. Spre deosebire de Copeau și Jouvett, înălțura supremația textului, înlocuindu-l cu un adevărat cult pentru spectacol, iar regizorul primea rol de demiurg. Era regizor pur, nu a jucat niciodată. A construit, poate, cea mai bună trupă din Paris, omogenă, disciplinată și stabilă, angajată cu anul și suferind puține modificări de la o stagiune la alta. A fost un foarte bun organizator și gestionar al teatrului și spectacolelor sale. Înainte de începutul repetițiilor, Baty avea totul fixat: interpretarea personajelor, decorul, costumele, luminile, în cel mai mic detaliu. Nu avea ezitări și îndoieli. Distribuția era stabilită de el înainte de prima citire a textului. Actorilor le dădea lungi explicații despre autor, epocă, psihologia fiecărui personaj, orele de repetiții erau fixe, iar el era extrem de punctual. Repetițiile aveau loc într-o atmosferă de calm (cerea liniște perfectă în timpul lucrului), de curtoazie și de prietenie, fără tensiuni și cuvinte brutale. Emană, spun apropiații, o autoritate naturală, nu avea nevoie de izbucniri pentru a se impune, însă nici nu admitea, din partea actorilor, reticență sau remarci privind punerea în scenă. Despre Baty se vorbea că îngrădea personalitatea actorilor și le limita autonomia. Cu câteva săptămâni înaintea premierei, existau deja decorurile, costumele, eclerajul, așa că nu mai aveau loc întreruperi, tatonări sau retușuri. Spectacolele sale aveau un aspect finisat, fiind perfecte din punct de vedere tehnic. Începând cu anul 1947, s-a dedicat, exclusiv spectacolelor de marionete.

## **Georges Pitoëff**

Personalitatea lui Pitoëff, rus la origini, se situează la antipodul lui Jouvett. Acesta din urmă spunea despre Pitoëff: „se înșală poate de patru ori din cinci. Dar, dintre noi toți, el e cel genial”. Nu e nici disciplinat, nici riguros, în viața personală sau în contextul social. Nu invoca nici o teorie, nu a scris nimic și nu a predat niciodată. Avea un respect cvasi-religios pentru text, concepția sa de regizor decurgea „dintr-o comuniune plină de fervoare cu opera”. La Pitoëff, textul nu se maturiza lent, ci din „fulgerul unei revelații”, în general o viziune scenografică ce devenea tema generatoare a montării. Scenografiile și le făcea, întotdeauna, singur. Era un regizor „bântuit”. Pen-

tru el, rolul regizorului era „să joace” toate personajele. Unul dintre actorii săi îl descria astfel: „Vreme de săptămâni a trăit în pielea tuturor personajelor sale din piesă. Ajutat de o memorie remarcabilă, Pitoëff știa toate rolurile. Își pierdea des răbdarea din cauza încetinelii cu care actorii își învățau textele. Era nervos, nerăbdător, foarte exigent la începutul repetițiilor, apoi se calma încet, încet. Adesea era încântător. Se putea pierde în psihologia personajelor, întrerupând des o scenă pentru a se lansa în conversație.”

Repetițiile nu începeau niciodată la ora indicată. Pitoëff venea târziu, discuta decorurile, problemele administrative, apoi, brusc, striga către actorii prezenți: „Haideți, haideți, să nu pierdem timpul!” Pasiunea devoratoare pentru arta sa nu cunoștea odihna, citea tot timpul și acoperea marginile cărții cu adnotări psihologice și scenice în limba rusă. Pentru Pitoëff, regizorul trebuia să monteze cât mai multe spectacole posibile, lucrând sub „amenințarea anchilozei.” Comercialul și succesul erau străine de arta sa. A montat spectacole și în 15 zile! Copeau îi recomanda să facă eforturi „către o activitate mai puțin pripită și pentru o ridicare a calității” trupei sale. În prima perioadă, actorii săi erau debutanți, cucerți de entuziasmul său. Era o echipă destul de omogenă. Din anul 1930 însă, nu a mai avut companie fixă, piesele păreau să fie montate numai pentru soția sa, Ludmila, și pentru el însuși. Pitoëff era, de acum, preocupat exclusiv de jocul soției, celorlalți actori nu le mai dădea indicații, ei fiind nevoiți să se descurce singuri.

### **Charles Dullin**

Théâtre de l'Atelier, înființat de Dullin în anul 1921, după ce l-a părăsit pe Copeau, era o școală și un teatru experimental. Dullin a preluat de la Copeau un principiu esențial: respectul pentru valoarea primordială a tradiției transmise prin învățare. Regia sa rămâne supusă textului. Estetica sa regizorală se va îndepărta de rigoarea și sobrietatea de la Vieux Colombier. Dullin a tins către „un teatru de fantezie, de poezie”, mărturisindu-și, astfel, gustul pentru „spectacole unde culoarea, sunetul și plastica joacă un rol important”. Lumina, muzica, „cele două fluide ale imaginației”, dar și coregrafia, contribuiau la interpretarea operei. Îl admira pe Meyerhold, în care vedea un creator de forme, un poet al scenei, „care scrie cu gesturi, ritmuri, cu o întreagă limbă teatrală care le vorbește ochilor, la fel cum textul se adresează urechii”. De asemenea, admira stilizarea jocului actorilor japonezi. A reunit o trupă de actori care aveau antrenament plastic, putând, de asemenea, să deseneze și să cânte. Nu era un om al teoriilor și al metodelor, era un imaginativ, un impulsiv, un instinctiv. „Atât ca actor, cât și ca regizor m-am străduit să nu las niciodată simțul critic și inteligența să aibă ascendent asupra



instinctului”. Nu respecta planuri riguroase, lăsa actorul să se manifeste. Publicul era impresionat de spectacolele sale. Într-o conferință din anul 1946, declara, despre munca sa de regizor că „începe lucrul printr-o analiză *puțin la rece*, din care înlătură în mod deliberat imaginația, pentru a demonta piesa scenă cu scenă”, exercițiu de la care va pleca pentru a-și alege actorii, colaboratorii, dispozitivul scenic, eclerajul etc. Există, însă, multe contradicții în cazul lui Dullin.

Maniera sa de a conduce repetițiile, cunoscută din mărturiile actorilor și colaboratorilor săi, era extrem de diferită față de cea a maestrului său, Jacques Copeau. Despre el se spunea că nu avea nici o metodă, că se contrazicea fără încetare în indicațiile sale, că părea să nu știe în ce direcție vrea să meargă. Uitând ce a pregătit înainte, lucra întotdeauna improvizând. Pentru el, spectacolul nu se reducea strict la text: pantomima, baletul, scenografia, dar, mai ales, muzica, toate contribuiau la realizarea întregului. Rareori satisfăcut, relua același pasaj până la limita puterilor unui actor; putea schimba totul, la câteva zile de la repetiția generală. Instabil, putea trece brusc de la lacrimi la râs. „Izbucnea adesea în scene de mânie „inumană”, care se puteau opri la fel de brusc cum începuseră” (dezvăluie Lucien Arnaud, actor care a jucat 25 de ani în regia sa). Copeau sancționa cu asprime această dezordine: „A păstrat la Atelier ceva din inima de la Vieux Colombier, dar unde sunt spiritul și ordinea?”.

Inventa continuu, era „un adevărat foc de artificii”<sup>24</sup>. Datorită unor revelații bruște, putea să șteargă săptămâni întregi de muncă. Atunci când aborda un text, Dullin nu dădea explicații prea multe. După o primă lectură, toată lumea urca pe scenă și începea să construiască spectacolul, pentru ca apoi să modifice tot timpul. Nu dădea explicații psihologice despre personaje, îi lăsa pe actori să găsească ei singuri mișcările și intonația justă. Îi era teamă să nu se repete. Dacă, în repetiții, tatona, ezita, schimba permanent, o făcea din frica de a nu fixa prea repede, de a nu încremeni în proiect. Nu dădea doi bani pe amănunt, pe ideea de șlefuit, de finisat. „A rămas pe dinăuntru un artist de bălci”, afirma despre el Henri Gheon.

Referitor la Dullin și la faptul că în memoria marilor actori se depun în straturi toate informațiile cu ajutorul cărora și-au construit rolurile, Eugenio Barba scria: „Pe patul de moarte, Dullin își contorsiona chipul și lua înfățișarea și trăsăturile marilor roluri pe care le încarnase: Smerdeakov, Volpone, Richard al III-lea. Nu murea doar omul Dullin, ci și actorul, cu toate etapele vieții lui”<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> Declarația îi aparține lui Lucien Arnaud.

<sup>25</sup> *Teatru. Singurătate, meșteșug, revoltă*, p. 48.



Această sumară expunere despre viața și activitatea celor cinci regizori servește încadrării lor în anumite tipuri umane, așa cum au fost ele clasificate în psihologie, chiar dacă, în realitate, se întâlnesc foarte rar indivizi care să corespundă întru totul tabloului de însușiri fizice și psihice ale unui singur tip.

## Tipologiile umane aplicate regizorilor din Cartelul francez



*J. Copeau*



*L.L. Jouvet*



*G. Baty*



G. Pitoeff



C. Dullin

*Compararea fizionomiilor regizorilor din Cartelul francez ne oferă o serie de informații vizuale edificatoare pentru trăsăturile lor de personalitate.*

Există numeroase clasificări ale tipurilor umane, în funcție de diverse criterii. Iată câteva dintre acestea:

1. **Tipurile bioconstituționale** au în vedere parametrii *constituției corporale, morfologice* a persoanei, considerând că o anumită constituție predispune la un anumit comportament;
2. **Tipurile psiho-biologice și psihologice** sunt definite după trăsăturile caracteriale, aptitudini și personalitate;
3. **Tipurile caracterologice** sunt diferențiate după modul de reacție la circumstanțele vieții trăite de individ;
4. **Tipurile culturale** sunt reprezentate prin „sistemul de valori” pe care le exprimă.

### Tipologiile bioconstituționale

#### Tipologia lui E. Kretschmer

Medicul psihiatru german Ernst Kretschmer a fost primul care a propus o clasificare după constituția corporală, corelată și cu o anumită tipologie a temperamentelor. Kretschmer elaborează astfel o tipologie valabilă pentru toți oamenii și care include trei categorii: *tipul picnic, tipul astenic și tipul athletic*.

- a) **Tipul picnic** are o constituție desfășurată pe axa orizontală, abdomenul voluminos, tendința spre obezitate, statură mijlocie, pielea întinsă, fața moale și largă, gât mare, toracele bombat și lăsat în jos, extremitățile moi, rotunde, scurte și sistem osos fragil. Dintre cei cinci regizori supuși analizei, Dullin, mic de înălțime, cu o figură rotundă, pare că aparține, mai degrabă, acestui tip. Toate manifestările sale conțineau alternanța între maxim și minim. Pe plan psihic, Dullin se pare că avea mobilitate mare, spontaneitate în gesturi și vorbire, capacitatea de a stabili ușor contacte, o anumită superficialitate în relațiile sociale (de exemplu, era nepunctual), lipsă de tact, dar și tendința de a-și neglija principiile.
- b) **Tipul astenic** (leptosom) are o constituție desfășurată pe axa verticală, trunchiul cilindric, cutia toracică plată, umerii apropiați și înguști, cap mic și rotund, mușchi și oase subțiri, nasul lung și ascuțit, paloare a feței, trăsături feminine la bărbați și masculine la femei.<sup>26</sup> Pitoeff și Jouvét au trăsături ce sugerează tipul astenic. Erau hipersensibili, dominați de introversie. Înclinați către domeniile de cunoaștere care presupun un nivel ridicat de abstractizare și cedând ușor tentației de a specula cu abstracțiuni, cei doi manifestau tendința, uneori supărătoare, de a generaliza prea repede sau excesiv, de a emite sentințe ce nu admit replică. Pitoeff avea înclinația de a ține seama mai mult de formă, în dauna fondului. Jouvét era meticulos, chiar pedant în lucru, sarcastic și cinic. Atât Pitoeff, cât și Jouvét erau recunoscuți pentru atitudinea de intransigență, de refuz al concesiilor sau compromisurilor. Din punct de vedere fizic, erau înalți, cu mâini lungi și subțiri.
- c) **Tipul athletic** se remarcă printr-o constituție fizică proporționată, o dezvoltare amplă a scheletului osos, a musculaturii, a epidermei; partea de sus a corpului este dezvoltată în lărgime, gâtul îngust, umerii lați și bazinul îngust. Tipul athletic este un tip intermediar, armonios dezvoltat din punct de vedere fizic, iar din punct de vedere psihologic se află pe o treaptă intermediară între tipurile extreme menționate mai sus. Dintre cei cinci regizori supuși analizei, Copeau și Baty țin, mai degrabă, de tipul athletic. Cunoscuți pentru deciziile prompte, prezență de spirit și energie, Copeau

<sup>26</sup> Informațiile despre cele trei constituții fizice au fost preluate din *Psihologia personalității* (Mihaela Țuțu), p. 86 și p. 87.

și Baty erau echilibrați emoțional, aveau încredere în ei înșiși, încredere bazată pe aprecierea lucidă, realistă, a propriilor posibilități.

### Tipologia lui W.H. Sheldon

O altă tipologie bioconstituțională a fost propusă de către medicul și psihologul american William Sheldon<sup>27</sup>. Acesta a stabilit, în funcție de gradul de dezvoltare a celor trei foițe germinative ale embrionului – *endodermul*, *mezodermul* și *ectodermul* –, trei biotipuri: **endomorf**, **mezomorf** și respectiv, **ectomorf**. În tipurile descrise, Sheldon a insistat asupra ideii că dominația unei structuri embriogenetice este în permanență însoțită de dezvoltarea celorlalte două, în anumite proporții. Astfel, important este și gradul de dezvoltare a celorlalte caracteristici biotipologice, adică a celor ce provin din celelalte foițe embrionare.

- a) **Endomorf** are o constituție dezvoltată pe orizontală, sferică, o creștere moderată a mușchilor și oaselor, un coeficient redus al suprafeței corporale. Ca talie, aceste persoane sunt adeseori picnice. Se caracterizează, din punct de vedere psihic, printr-o tendință spre relaxare, spre confort; sunt toleranți, pragmatici și controlați. Dintre cei cinci regizori francezi, Dullin se apropie cel mai mult de profilul endomorfului.
- b) **Mezomorf** este athletic, are o dezvoltare foarte bună a oaselor și mușchilor, este rezistent la efortul fizic, are un tonus ridicat, este energic, competitiv, impunător și sever. Are o înălțime peste medie, este puternic, are toracele dezvoltat, dar pântecul este tras și plat. Mezomorful corespunde genului athletic din tipologia concepută de către Ernst Kretschmer. Copeau și Baty pot fi încadrați aici.
- c) **Ectomorf** are o constituție dezvoltată pe verticală, este înalt, fragil, cu coșul pieptului turtit, este slab, cu mușchii puțin dezvoltați, puțin rezistent la efortul fizic, dominant cerebral; este predispus la singurătate și independență, introvertit, sensibil, foarte vulnerabil și irascibil, imaginativ. Pitoeff și Jouvet se apropie, atât fizic, cât și psihologic de datele descrise mai sus.

<sup>27</sup> Informațiile despre tipologia psihologului american William Sheldon au fost preluate din Patricia Hedges, *Personalitate și temperament*, Editura Humanitas, București, 1999, p. 73-76.

## Tipologii psiho-fiziologice

### Tipologia lui Hippocrate<sup>28</sup>

Primele teorii asupra temperamentului confundau temperamentul cu constituția fizică. Prima încercare de identificare și explicare a tipurilor temperamentale o datorăm medicilor Antichității, Hippocrate (400 î.e.n.) și Galenus (150 e.n.). În concordanță cu filosofia epocii, care considera că întreaga natură este compusă din patru elemente fundamentale – aer, pământ, foc și apă – aceștia au socotit că în organism predomină una dintre cele patru „umori”: sângele (în cazul sangvinicului), flegma – secretată de creier – (în cazul flegmaticului), bila neagră (în cazul melancolicului) și bila galbenă (în cazul colericului), determinând, astfel, temperamentul. Cercetările recente arată că aceste patru tipuri de personalitate de bază sunt asociate cu anumite substanțe chimice, respectiv dopamina<sup>29</sup> – pentru tipul sangvinic, estrogenul<sup>30</sup> – pentru tipul flegmatic, testosteronul<sup>31</sup> – pentru tipul coleric și serotonina<sup>32</sup> – pentru tipul melancolic.

- a) **Sangvinicul** are ca trăsături definitorii mobilitatea, echilibrul și rapiditatea reacției, în plan emoțional fiind efervescent, fluctuant și inegal în trăirile afective, manifestând chiar o oarecare superficialitate în acest plan. Productiv în activitățile de scurtă durată, sangvinicul își fixează greu scopurile și se angajează ușor în activități pe care nu întotdeauna le finalizează, dar este flexibil și mobil din punct de vedere intelectual. Reacțiile sale sunt prompte, este vorbăreț, influențabil și adaptabil. Dullin, personalitate sangvinică caracterizată prin spontaneitate, entuziasm, flexibilitate în modul de gândire, impulsivitate și curiozitate era, în același timp, superficial și instabil. Instinctiv și imaginativ, Dullin era o natură plină de contradicții trecând ușor de la o stare de mânie la normalitate. Chipul îi era expresiv. Toate aceste trăsături sunt asociate cu anumite gene influențate de nivelul de dopamină, ceea ce îl poate încadra pe Dullin în tipul sangvinic.
- b) **Flegmaticul** are drept notă dominantă calmul. Deși pare a fi indiferent, este stăpânit de stări afective foarte intense și durabile, iar, datorită răb-

<sup>28</sup> Informații despre Tipologia lui Hippocrate le-am preluat din Andrei Cosmovici, *Psihologie generală*, Editura Polirom, Iași, 1996, p. 67-69.

<sup>29</sup> Dopamina este o substanță care transmite informația între neuronii creierului.

<sup>30</sup> Estrogenii sunt hormoni sexuali produși de regulă de organele sexuale, ovar, glandele sexuale feminine.

<sup>31</sup> Testosteronul este principalul hormon masculin.

<sup>32</sup> Cunoscută și ca „hormonul fericirii” serotonina este considerată un neurotransmițător extrem de important pentru buna noastră funcționare fizică și psihică.

dării, realizează performanțe care durează. Flegmaticul este perseverent, are o mare capacitate de muncă, este foarte calm, temperat, are însă reacții întârziate, stereotipe și o capacitate de adaptare redusă la situații noi. Copeau și Baty pot fi încadrați tipului flegmatic. Flegmaticii sunt, în principal, definiți prin capacitatea de a vedea *imaginea de ansamblu* a unei probleme sau situații; empatici, agreabili și calmi, Copeau și Baty aveau putere de muncă deosebită. Din punct de vedere fizic, flegmaticii au pielea netedă, buze pline și față rotundă. Unele dintre aceste trăsături de personalitate sunt legate de ponderea estrogenului.

- c) **Colericul** are drept caracteristici dominante inegalitatea în manifestări, trecerea de la o extremă la alta; acesta trăiește multiple stări de teamă, panică, furie și este înclinat spre exagerare. Colericul este productiv în activitățile de scurtă durată, are inițiative mărețe, este activ și rezistent, manifestă risipă de energie și o evoluție sinuoasă a capacității de muncă, cu ascensiuni și căderi, cu entuziasm și stări de decepție; este agresiv, impulsiv, schimbător, predispus la explozii afective, la furie violentă. Jovet (în anumite privințe și Pitoeff) era direct, dur, analitic, cu o mare capacitate de a elabora strategii, inegal în manifestări, oscila între entuziasm și decepție, având tendința de exagerare în tot ceea ce făcea. Tipul coleric este asociat cu nivelul de testosteron din organism.
- d) **Melancolicul** este caracterizat printr-un tonus scăzut, este hipersensibil, este condus de stări afective intense și de lungă durată; are înclinații spre depresie, blocaje în special la suprasolicitări, tendința de subapreciere, interiorizat, conștiincios, meticulos, retras, anxios, pesimist, nesigur, rigid, nesociabil, cu dificultăți de adaptare socială. Pitoeff, emotiv și sensibil, cu o viață interioară agitată din cauza unor exigente exagerate față de sine, era mai puțin rezistent la eforturi îndelungate, închis în sine, fără rigoare, lipsit de disciplină și punctualitate. Acest tip de personalitate este legat de nivelul de serotonină.

### Tipologia lui I.P. Pavlov

Având drept punct de plecare teoria conform căreia *psihicul este o funcție a creierului*, Pavlov considera că principalii factori care condiționează temperamentul sunt proprietățile naturale înnăscute (*intensitatea, echilibrul și mobilitatea*) ale celor două procese nervoase fundamentale: *excitația și inhibiția*<sup>33</sup>. Cele trei proprietăți definesc tipul de activitate nervoasă superioară

<sup>33</sup> Informațiile despre tipologia lui Pavlov au fost preluate din Mihaela Țuțu, *Psihologia personalității*, p. 92-94.

sau tipul de sistem nervos. În funcție de cele trei criterii fundamentale ale activității nervoase superioare, distingem: **tipuri puternice și slabe** (după criteriul intensității), **tipuri echilibrate și neechilibrate** (după criteriul echilibrului), **tipuri mobile și inerte** (după criteriul mobilității).

Prin interacțiunea și combinarea celor trei însușiri ale activității nervoase superioare, rezultă patru tipuri de bază, cărora le corespund cele patru temperamente stabilite în Antichitate de Hippocrate: sangvinic, flegmatic, coleric și melancolic. Corespondențele dintre tipurile generale de sistem nervos și temperament sunt:

- a) **tipul puternic-echilibrat-mobil** are drept corespondent temperamental sangvinicul (Dullin);
- b) **tipul puternic-neecheilibrat-inert** are drept corespondent temperamental flegmaticul (Copeau și Baty);
- c) **tipul puternic-neecheilibrat-excitabil** are drept corespondent temperamental colericul (Jouvet, uneori și Pitoeff);
- d) **tipul slab** are drept corespondent temperamentul melancolic (Pitoeff).

În funcție de raportul dintre cele două sisteme de semnalizare, denumite de către el *senzorial* și *logic*, Pavlov a elaborat o tipologie temperamentală specific umană, distingând:

- a) **Tipul special artistic** (Dullin, Jouvet, în anumite privințe și Pitoeff), cu predominarea funcțională a sistemului senzorial: (impresionabil, imagistic, intuitiv, afectiv);
- b) **Tipul special gânditor** (Copeau și Baty), cu predominarea funcțională a sistemului logic: abstract, critic, obiectiv, calculat;
- c) **Tipul intermediar** (în anumite privințe, Pitoeff), caracterizat prin echilibrul funcțional al ambelor sisteme de semnalizare.

### Tipologia lui Alfred Adler

Alfred Adler identifică patru tipuri de personalitate – dominant, dependent, evitant și social – descrise de J. Macsinga<sup>34</sup> astfel:

- a) **Tipul dominant:** agresiv, dornic de putere, egocentric, impulsiv (Jouvet);
- b) **Tipul dependent:** altruist, supus, cu tendințe depresive (în anumite privințe Pitoëff);

<sup>34</sup> Irina Macsinga, *Psihologia diferențială a personalității*, Tipografia Universității de Vest din Timișoara, 2000, p. 45

- c) **Tipul evitant:** incapabil de decizii, evită conflictul, nu este perseverent (Dullin și Pitoëff);
- d) **Tipul social:** sociabil, adaptabil, sensibil (Copeau, Baty).

### Tipologia lui C.G. Jung<sup>35</sup>

C.G. Jung este cel care fundamentează, din punct de vedere psihologic, tipologia temperamentelor în termeni de trăsături polare. Ca urmare a unor studii clinice făcute pe bolnavi, Jung cercetează dacă demența și isteria ascund două tipuri umane, fundamental deosebite și care ar putea fi găsite și verificate și la oamenii normali. Jung observă că atitudinea istericului este o atitudine extravertită, mai precis cu centru de interes și atenție în afară, în timp ce atitudinea dementului este o atitudine introvertită, având centrul de interes și atenție spre interior. Astfel, Jung diferențiază oamenii în două tipuri psihologice fundamentale: tipul **extravertit** și tipul **introvertit**. În explicarea structurii personalității, Jung adaugă dimensiunii extraversie – introversie patru funcții psihologice, fiecare individ utilizând în mod instinctiv cea mai dezvoltată funcție a sa, în orientarea spre lumea exterioară sau interioară. Cele patru funcții sunt: *gândirea*, bazată pe acordarea de semnificații unui conținut, pe analiza logică; *sentimentul*, tot un mod de a evalua, de a judeca, dar diferit de judecata intelectuală, deoarece are loc nu pentru realizarea unei legături logice, ci pentru acceptarea sau respingerea subiectivă a unui conținut; *senzația*, ca fenomen psihic elementar, un dat imediat, nesupus legilor rațiunii, ci simțurilor; *intuiția*, ca percepție inconștientă, opusă gândirii. Având drept criteriu aceste funcții, Jung identifică următoarele tipuri: gânditor-extravertit (Copeau); gânditor-introvertit (Baty); sentimental-extravertit; sentimental-introvertit; senzitiv-extravertit (Dullin); senzitiv-introvertit; intuitiv-extravertit (Pitoëff); intuitiv-introvertit (Jouvet).

### Tipologia lui Eduard Spranger, Gordon Allport și Philip Ewart Vernon

Plecând de la premisa că *valorile* determină anumite tipuri umane, E. Spranger, G. Allport și P.E. Vernon au identificat șase tipuri umane în funcție de orientarea valorică a persoanei, de atitudinea dominantă față de valori<sup>36</sup>:

- a. **Tipul teoretic** are ca valoare dominantă descoperirea adevărului, scopul său principal fiind acela de a-și ordona și sistematiza cunoașterea; este

<sup>35</sup> Informațiile au fost preluate din Frieda Fordham, *Introducere în psihologia lui C.G. Jung*, Editura IRI, București, 1998, p. 97-103

<sup>36</sup> Informațiile despre cele șase tipuri umane au fost preluate din Mihaela Țuțu, *Psihologia personalității*, p. 100.



predominant empiric, critic și rațional, evitând judecățile estetice sau morale, în favoarea celor strict cognitiv – analitice (Copeau și Baty);

- b. **Tipul economic** este dominat de ideea utilității, satisfacerea trebuințelor materiale fiind pe primul plan; este interesat de afaceri, producție, comerț și consumul bunurilor;
- c. **Tipul estetic** are ca valoare dominantă armonia; componentele teoretice și pragmatice sunt convertite în experiență estetică, frumosului acordându-i-se implicit și o funcție de adevăr (Jouvet);
- d. **Tipul social** are ca valoare supremă dragostea de oameni, obiectivată în relații interpersonale pozitive, filantropice, prietenie și altruism (Dullin și Pitoëff);
- e. **Tipul politic** este interesat în primul rând de putere, ascendență și control asupra celorlalți, toate activitățile desfășurate fiind ocazii și pretexte pentru competiție;
- f. **Tipul religios** are ca valoare supremă *unitatea*; este mistic și caută să înțeleagă universul ca întreg și să se raporteze pe sine la el.

### **Tipurile caracterologice. Școala franco-olandeză (Heymans – Wiersma/Le Senne – Berger – Le Gall)<sup>37</sup>**

Psihologii olandezi Gerardus Heymans și Enno Dirk Wiersma propun o tipologie a temperamentelor mult nuanțată față de cea a germanului Ernst Kretschmer. În cursul primei jumătăți a secolului al XX-lea, cei doi psihologi au studiat 110 biografii ale unor personalități celebre și au desfășurat o anchetă pe mai multe mii de persoane. Munca lor a fost reluată și dezvoltată de psihologii francezi René Le Senne, Gaston Berger și André Le Gall. Factorii fundamentali care au determinat clasificarea propusă de cei doi psihologi olandezi sunt: *emotivitatea*, *activitatea* și *rezonanța*.

*Emotivitatea* măsoară sensibilitatea psihică a unui individ în cazul unei perturbări produsă de o sursă internă sau externă. Astfel, există o sensibilitate generală la emoții, care variază de la o persoană la alta. Bunele și relele care ni se întâmplă nu ne afectează după proporțiile lor, ci după sensibilitatea noastră. Emotivitatea sau instabilitatea emoțională vizează, deci, reacțiile unui om la evenimentele cu care se confruntă și care pot provoca emoții resimțite puternic sau abia sesizabile.

<sup>37</sup> Tipologia școlii franco-olandeze a fost preluată, selectiv, din Zlate, Mielu, *Eul și personalitatea*, București, Editura Trei, 1997; 1999, 2002 (ediția a III-a adăugită), p. 172-196 și Andrei Cosmovici, *Psihologie generală*, p. 71-74.

*Activitatea*, în sensul caracterologic al termenului, corespunde ușurinței de a acționa, de a trece de la idee la acțiune. De exemplu, un bun semn de activitate este ușurința cu care o persoană îndeplinește sarcinile neplăcute sau plictisitoare, numai pentru că știe că trebuie îndeplinite. Așadar, activitatea urmărește prezența sau absența dispoziției spre acțiune și este legată de forța sistemului nervos.

*Rezonanța* indică repercusiunea unui eveniment asupra psihicului unui individ. Unele persoane sunt mai prompte în a reacționa la un fapt sau la o situație emoționantă.

Din combinarea celor trei factori fundamentali, G. Heymans și E.D. Wiersma au obținut opt tipuri psihologice (opt temperamente): Pasionat, Coleric, Sentimental, Nervos, Flegmatic, Sanguin, Apatic și Amorf.

Celor trei însușiri utilizate în tipologia olandeză, autorii francezi adaugă alte șase componente psihologice: *lărgimea sau întinderea câmpului conștiinței, extraversia, tandrețea sau sensibilitatea afectivă, pasiunea intelectuală, aviditatea și interesele senzoriale*. Din combinarea acestora rezultă un mare număr de tipuri particulare și subdiviziuni.

Relatările despre Jaques Copeau ne sugerează că acesta aparține tipului *Pasionat*. Era ambițios și realiza tot ceea ce își propunea, concentrându-se asupra unui scop unic. Dominator, cu aptitudini naturale pentru comandă, Copeau știa să-și stăpânească impulsivitatea. Serviabil, onorabil, iubind societatea, era, deseori, un interlocutor plăcut. Lua în serios tradiția și avea un simț profund al grandorii. Pitoeff, prezentând trăsături ce aparțin, mai curând, *Colericului*, era plin de vitalitate și exuberanță. În general, bine dispus, îi lipsea deseori măsura, fiind tot timpul într-o activitate intensă și febrilă, dar multiplă. Dotat cu aptitudini oratorice și plin de impetuositate, îi trăgea pe ceilalți după el. Dintre caracteristicile *Amorfului*, lui Pitoeff îi corespund: încăpățânarea pasivă, tenace, neglijența, lipsa de punctualitate. Dullin și Jouvett pot fi încadrați tipului *Nervos*. Cu dispoziție variabilă, doreau să impresioneze și să atragă atenția asupra lor. Insensibili la evidențe, aveau tendința de a transfigura realitatea. Lucrau neregulat și numai ceea ce le plăcea. Jouvett dădea dovadă de un remarcabil spirit practic, una din trăsăturile tipice *Sanguinului*. Era spiritual și ironic, știa să manipuleze oamenii datorită abilităților sale diplomatice. Baty (într-o oarecare măsură și Copeau) *Flegmatic* prin excelență, era o persoană cu tabieturi, respecta principiile enunțate inițial, era punctual, obiectiv, demn de încredere și ponderat. Cu o dispoziție egală, era răbdător, tenace, lipsit de manifestări afective evidente.

## Tipologiile culturale și artistice

### Tipologia lui Friedrich Nietzsche

Celebrul filozof Friedrich Nietzsche, referindu-se la tipologiile culturale, pleacă de la analiza spiritului estetic al vechilor greci, făcând o analiză comparată între rațiune și extaz. Evoluția esteticii și a moralei este legată de existența celor două mari concepte: *apolinic* și *dionisiac*.

- a) **Apolinicul** reprezintă spiritul rațional, echilibrat, clar, luminos, al adevărului suprem și al perfecțiunii, spiritul ordinii și înțelepciunii, valori la care aspirau Copeau și Baty;
- b) **Dionisiacul** este expresia pasiunii, a iraționalului, a trăirilor dezlănțuite, instinctuale, a unui tip de trăire care poate fi recunoscut în manifestările lui Pitoeff și Dullin;

În acest caz, Jouvet ar reprezenta un tip intermediar, el neputând fi inclus în vreunul dintre cele două tipuri de spirit descrise mai sus.

### Tipologia lui Miguel de Unamuno<sup>38</sup>

Scriitorul și filozoful Miguel de Unamuno reia teza lui Nietzsche, vorbind despre două dimensiuni ale umanului: „raționalul” și „vitalul”, în care vedem reflectate apolinelul și dionisiacul. Sunt două noțiuni antitetice, care definesc nu două tipuri umane, ci antinomia spiritului uman. Unamuno propune următoarea serie tipologică:

- a) **Tipul expresiv** este caracterizat prin dinamism, desfășurare impetuoasă a spontaneității, manifestare sinceră, oarecum primitivă, plină de forță (il definește pe Dullin);
- b) **Tipul creator de forme** are predilecție pentru construcții tehnice, cu mecanisme sofisticate de combinare, emoții bine stăpânite și gândire lucidă (Copeau și Baty);
- c) **Tipul ludic** își desfășoară activitatea creatoare ca pe un travaliu inconștient, cu preponderență (Pitoeff);
- d) **Tipul-efort** investește în travaliul creator un consum intens de energie printr-o participare conștientă (Jouvet).

---

<sup>38</sup> Descrierea celor patru tipuri ale lui Unamuno le-am preluat din Johan Huizinga, *Homo ludens. Încercare de determinare a elementului ludic al culturii*, Editura Humanitas, București, 2002.

## Concluzii

Cercetând procesul de casting, important pentru spectacolul de teatru și cu consecințe dintre cele mai diverse asupra acestuia, am constatat că cel mai greu de analizat este dubla ipostază a regizorului: cea simplă, umană, cu fluxul său firesc, și cea a profesionistului „în rol”, care lucrează cu semne reinvestite simbolic. Dificultatea de a sesiza momentul în care se activează una sau alta dintre ipostaze, dar și fascinația resimțită în fața atâtor variabile, produc efecte asupra actorului, cel de-al doilea actant al castingului.

Înțelegând toate acestea, nu cred că există sau că s-ar putea aplica o metodă universal valabilă de casting. Cred însă că fiecare regizor are un model de comportament și o manieră personală de selecție a echipei de actori cu care vrea să lucreze. Maniera este dictată de felul său de a fi, deci de personalitatea sa. Unii regizori sunt direct interesați de tehnica actorilor, alții încearcă să obțină o radiografiere a individualității acestora, să pătrundă în ungherele persoanei lor civile. Între aceste două extreme există numeroase alte variante. Toate sunt însă determinate fie de factori subiectivi (personalitatea regizorului sau a actorului, tipul de spectacol care urmează să fie montat etc.), fie de factori externi (cerințe ale producătorului sau ale directorului, rațiuni manageriale, tradiția și contextul teatral în care urmează să se realizeze spectacolul etc.). În consecință, pentru că unghiurile de vedere din care poate fi observat procesul de casting sunt numeroase, m-am raportat și mă voi raporta în continuare, cu predilecție, la situații-etalon, fără să pierd din vedere diversitatea exemplelor posibile din teatrul românesc sau de aiurea.



### III. FORMAREA PRIMEI IMPRESII ÎN CADRUL CASTINGULUI TEATRAL

„Privim o persoană și imediat ne facem o anumită impresie despre personalitatea sa. O privire, câteva cuvinte sunt suficiente pentru a ne face o impresie foarte clară...Dezvoltarea acestei impresii ni se impune la fel cum nu putem să nu percepem un obiect sau să nu auzim o melodie”.

Solomon Asch<sup>1</sup>

#### Introducere

Construcția unei distribuții de spectacol are valențele unui act de creație (desigur, atunci când nu urmează exclusiv rațiuni de box office sau când nu intră în joc rațiuni extra-artistice) și, ca atare, nu se poate supune unor reguli prescrise. Procesul nu se desfășoară neapărat „conform planului”. Totuși, din rațiuni analitice, voi prezenta audiția, în continuare, luând în considerare etape bine definite prin succesiunea de acțiuni și operații care au loc în timpul procesului și voi avea în vedere situația ideală pentru demonstrație, aceea în care regizorul și actorul nu se cunosc înainte de întâlnirea din cadrul probelor.

Când vorbim despre audiție sau probe, vorbim despre o *întâlnire* „față în față” a două entități cu funcții interșanjabile: Observatorul și Observatul. *Întâlnirea*, din punct de vedere al psihologiei, pune în joc o serie de procese, în etape. Comportamentul regizorului (Observatorul) în timpul *percepției* actorului (Observatul) se află în relație de dependență cu așteptările sale. Într-o primă instanță, actorul este evaluat în funcție de un set preexistent de interese, scopuri și nevoi legate de proiectul teatral vizat. Dacă actorul nu

---

<sup>1</sup> Solomon Elliott Asch, *Forming impressions of personality*, Journal of Abnormal and Social Psychology, 41/3, p. 258.

reuşeşte să stimuleze suficient şi cu promptitudine interesul regizorului sau dacă acesta este supus unor constrângeri exterioare ce-l împiedică să-l examineze sistematic pe cel din faţa sa (situaţie numită, în termenii psihologiei, paradigma „dublei sarcini”), procesul de formare a impresiei va fi viciat şi evaluarea finală va fi bazată, preponderent, pe *categorii de apartenenţă* ale celui examinat. Cu alte cuvinte, actorul va fi „etichetat”, plasat într-o categorie. Dacă însă intervin *factori de motivare* ce îl mobilizează pe regizor să evalueze şi caracteristicile particulare ale actorului, impresia formată va fi una nuanţată. Odată ce imaginea despre interlocutor a fost formată, apare tendinţa ca informaţiile intervenite ulterior despre acea persoană să fie procesate astfel încât să întărească doar impresia deja conturată.

Pe de altă parte, ca reacţie la această „supraveghere de aproape”, actorul iniţiază, mai mult sau mai puţin deliberat, acţiuni sau comportamente care au menirea de a-l influenţa pe regizor. Cel care urmează să dea măsura talentului şi aptitudinilor sale nu se află, neapărat, în postura unei „victime”, a unei fiinţe manipulate căreia i se hotărăşte „soarta”. Aşa cum bine observa Erving Goffman, referitor la interacţiunile sociale, „actorul poate dori să fie apreciat sau să-i facă să creadă că ei [observatorii] sunt apreciaţi, poate dori ca ceilalţi să perceapă cu exactitate ce crede despre ei sau, pur şi simplu, să nu obţină nici o impresie definitivă; poate dori să obţină un climat de armonie sau, dimpotrivă, să-i înşele, să le stârneasă o stare de confuzie, să li se opună sau să-i insulte”.<sup>2</sup> Interesul său – atât al omului obişnuit aflat „sub observaţie”, cât mai ales al actorului în casting – va fi să „controleze” atitudinea celorlalţi, în special comportamentul prin care ei reacţionează la prezenţa lui.

Actorul are, desigur, interesul să îşi atingă scopul, însă, pentru că audiţia declanşează o interacţiune vie, condensată, dramatică, tot ceea ce îşi proiectează actorul înainte de casting se poate schimba în funcţie de reacţiile şi dispoziţiile Observatorului-regizor. Urmărind dimensiunea dramaturgică a situaţiei, putem defini audiţia drept o *întâlnire-limită*. Ea degajă efecte multiple, apărute în cadrul schimburilor de semnificaţii şi al negocierilor dintre cei doi actanţi.

Aspectele surprinse mai sus sunt elemente care descriu mecanismele implicate în formarea *primei impresii*, corespunzătoare primei etape, în ordine cronologică, din desfăşurarea unui casting.

Urmărind mărturiile regizorilor cu privire la modul în care îi aleg pe actori pentru a-şi forma distribuţia, se poate constata faptul că, deşi aceştia acordă o mare importanţă castingului, definesc oarecum ambiguu metoda

<sup>2</sup> Erving Goffman, *Viaţa cotidiană ca spectacol*, Editura Comunicare.ro, Bucureşti, 2007, p. 32.

prin care ajung la stabilirea rolurilor. „Prima impresie”, „o anume senzație”, „intuiția”, sunt cel mai frecvent pomenite în motivarea opțiunilor regizorale. Logica și rațiunea sunt puse, de obicei, în plan secund. Să urmărim câteva exemple concrete.

Întrebată despre felul în care își selectează actorii la Théâtre du Soleil, Ariane Mnouchkine răspunde: „Cum îmi aleg oamenii cu care lucrez? Sunt câteva lucruri greu de definit pe care le aștept de la cei cu care lucrez, cu care voi lucra. Cred că încerc să le ghicesc copilăria, fantezia, imaginația, curajul, umorul. Mi se întâmplă să mă înșel uneori, dar îmi dau seama că Théâtre du Soleil are o istorie de 44 de ani și că, în tot acest timp, oamenii care au încercat să ne facă rău în mod intenționat n-au fost mai mult de șase la număr, iar, dintre ei, vreo trei erau nebuni [...]. Cred că ceea ce caut eu se află dincolo de simpla muncă depusă, dincolo de execuția corectă.”<sup>3</sup>

Într-un interviu acordat revistei *Capital Cultural*<sup>4</sup>, regizorul Alexandru Dabija este întrebat cum selectează actorii pentru roluri și dacă alegerile sale se bazează pe intuiție. Iată răspunsul: „Cred că da. Da. Până la urmă e vorba de intuiție, e ca atunci când îți alegi hainele. Și eu încerc să-mi explic acest lucru câteodată. De obicei, așa fac: mă întâlnesc cu un grup de actori, mă uit la ei, mai stăm de vorbă, apoi mai citesc încă o dată textul și îmi imaginez cum ar arăta în diverse personaje. Cam acesta e procesul, nu e o alegere exactă, e ceva extrem de subiectiv până la urmă și ține de intuiție, de dispoziție, de idei”.

Exemple de acest gen nu fac decât să ilustreze ponderea subiectivității în deciziile luate de regizori cu ocazia audițiilor. În strânsă legătură cu subiectivitatea alegerilor regizorale mi s-a părut interesant de studiat problematica *primei impresii* pe care și-o formează regizorul despre actorul aflat în fața sa: cum se formează ea și ce importanță are în alegerea finală.

## Prima impresie în contextul castingului

Încercând fixarea într-o definiție, în contextul castingului teatral, „prima impresie” reprezintă *imaginea actorului* obținută prin analizarea **înfățișării** și a **atitudinii** acestuia – mai mult sau mai puțin conștiente – de către un regizor-observator, la câteva secunde după ce l-a întâlnit. *Imaginea* obținută are rol lămuritor, reduce eventuala incertitudine generată de interacțiunea

<sup>3</sup> Ariane Mnouchkine, Introducere, selecție și prezentare de Béatrice Picon-Vallin, Revista „Teatrul azi”, București, 2010, p. 62-63.

<sup>4</sup> Accesat ultima dată pe data de 2 aprilie 2017, la URL: <http://capitalcultural.ro/alexandru-dabija-regizorul-nu-e-o-nascocire-divina/>



cu actorul și furnizează primele informații despre actor. Studiile arată faptul că există o legătură între caracteristicile aparente și cele reale ale unei persoane. Încrederea pe care regizorii o au în propria intuiție, practic în aparențele chipului și comportamentului uman, este atât de mare încât aceștia sunt surprinși ori de câte ori impresiile le sunt contrazise de realitate.

Voi încerca să prezint o serie de aspecte teoretice ale acestui prim proces care are loc în timpul unui casting, pentru a elucida motivele apariției de neconcordanțe între prima impresie și realitatea ulterioară.

Pentru început, este necesar să luăm în considerare cele două surse ale formării primei impresii menționate mai sus: înfățișarea și atitudinea. Prima, denumită de Goffman „echipament expresiv” – *îmbrăcăminte, caracteristicile legate de sex, de vârstă și de rasă, dimensiunile și apariția fizică, ținuta corporală, particularitățile de vorbire, expresiile faciale, gestica etc.* – se referă la ansamblul de informații pe care un individ le obține cu ajutorul simțurilor atunci când privește un alt individ. Cea de-a doua sursă, atitudinea, *produce regizorului prima reacție emoțională la întâlnirea cu actorul.* „Firește, adesea ne așteptăm la o corespondență concludentă între înfățișare și atitudine”<sup>5</sup>, afirmă, cu umor, Goffman. Să nu uităm faptul că sociologul citat are în vedere „actorii” vieții cotidiene. Însă, în cazul teatrului, nu de puține ori, excepțiile au stârnit interesul unor regizori excentrici, iar acest contrast, între înfățișare și capacități artistice, a fost hotărâtor și a determinat o decizie imediată. Un exemplu: Raymond Andrews, un băiat de 13 ani, surdomut și considerat inapt pentru a fi educat, a influențat semnificativ munca regizorului american Robert Wilson, inspirându-i proiectele și jucând în spectacolele sale. Un alt exemplu ilustrează modul cum contrastul între capacitățile artistice și înfățișare poate să determine un regizor să renunțe la un actor pe care îl are în vedere pentru un rol anume. Este cazul lui Emil Bota, pe care Vlad Mugur îl alesese în rolul constructorului Solness. Pentru că nu a apărut la prima repetiție, regizorul l-a căutat acasă, unde l-a găsit „într-un pat cu o pătură asemănătoare celor militare, o strachină mare plină cu mucuri de țigări, o farfurie plină cu struguri...Zâmbea mulțumit. ...La un personaj atât de străveziu, atât de poetic, în ai cărui ochi albaștri parcă se încurcau iluziile, deslușirea unui adevăr era mult prea complicată.”<sup>6</sup>

Care sunt informațiile prelucrate de mecanismele cognitive specifice primei impresii? În primul rând, există informațiile primite prin comunicarea verbală sau nonverbală; în al doilea rând, contează și construcele mentale

<sup>5</sup> Erving Goffman, *op. cit.*, p 52.

<sup>6</sup> Vlad Mugur, din *La vorbă cu Vlad Mugur*, coordonator Florica Ichim, Revista „Teatrul azi”, București, 2000, p. 92.

utilizate de cei doi actanți ai situației. Ambele categorii de informații influențează imaginea construită despre o persoană întâlnită pentru prima dată.

Formarea primei impresii are caracter spontan și aproape inconștient. Acest fenomen de stabilire a unei concluzii imediate asupra persoanei – care, pentru unii autori precum D.T. Gilbert și D. Sperber, este o formă de raționament inconștient – face obiectul cercetării capitolului de față. În formarea primei impresii au loc două procese importante: **procesul de evaluare** și, mai ales, **procesul de atribuire de cauză** comportamentelor observate.

## Procesul de evaluare în formarea primei impresii

Procesul de evaluare îl vom analiza, pe de o parte, prin prisma **tipurilor de comunicare** datorită cărora se obțin informații și, pe de altă parte, prin intermediul **proceselor psihice** care se activează în primele minute ale unui casting.

### Tipurile de comunicare

În procesul comunicării, recunoaștem o comunicare de tip verbal și paraverbal, o alta nonverbală și, în fine, una globală care le combină și care practic este și cea mai frecventă. În cadrul celei verbale, informațiile sunt codate și transmise prin intermediul unei limbi. Comunicarea paraverbală este codificată și transmisă prin intermediul elementelor vocale care însoțesc vorbirea, în general, dar care au semnificații aparte: trăsături specifice vocii (influențate de vârstă, sex, temperament etc.), debit, pauze, ritm, intonație, particularități de pronunție, intensitatea vocii, ș.a. Comunicarea nonverbală cuprinde mai multe categorii de semnale și, deseori, are loc simultan cu tranzacționarea la nivel verbal. De exemplu, într-un casting, regizorul urmărește, în paralel, privirea, gesturile, mimica, mișcărilor pe care le face actorul etc.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Reamintesc care sunt canalele prin care se realizează comunicarea nonverbală:

1. *paralimbajul* (înălțimea tonului, volumul, expresivitatea intonațiilor, modulațiilor, ritmului vorbirii etc.)
2. *mișcarea corporală*:
  - *emblemele* – mișcări ce se traduc direct în cuvinte (de pildă, semnul mâinii de a lua loc)
  - *ilustratorii* – a arăta cu mâna direcția, mărimea
  - *regulatorii* – a te pregăti să asculți ridicând ochii, „ciulind” urechile
  - *expozitorii* – a roși de rușine
  - *adaptatorii* – complexe neverbale relaționale: a strânge mâna, a saluta

## Procesele psihice implicate în evaluare

Percepția, Atenția și Observația sunt trei dintre cele mai importante procese psihice care se desfășoară în procesul de casting.

### Percepția

Percepția este definită de psihologul Andrei Cosmovici<sup>8</sup> drept procesul psihic senzorial prin care cunoaștem obiectul, în totalitatea însușirilor sale concrete, când acestea acționează asupra organelor de simț. Același psiholog precizează și alte informații utile despre acest proces psihic atât de prezent într-un casting: elementul perceput clar este *obiectul percepției*, iar „selectivitatea procesului perceptiv” constă în aceea că nu se percep cu aceeași claritate toate obiectele din câmpul perceptiv, numai un anumit aspect sau un obiect al percepției, celelalte din câmp reprezentând fondul acesteia. La fel cum, într-o fotografie, un element viu colorat va fi primul perceput, un regizor, într-un anumit moment al întâlnirii sale cu actorul, observă doar un element (poziția corpului, un detaliu vestimentar, o privire etc.), restul devenind un câmp uniform. „Percepția nu constituie o reflectare fotografică fidelă, ea selectează informațiile și le prelucrează. Deși percepția este indisolubil legată de gândire, ea nu constituie o cunoaștere aprofundată. Numai continuarea analizei și comparațiilor permite gândirii să dezvăluie esențialul în spatele aparențelor care ocupă primul plan în cunoașterea perceptivă.”<sup>9</sup>.

Din momentul în care regizorul intră în contact cu actorul, evaluarea acestuia trece prin mai multe faze în care percepția e utilizată constant, până în momentul în care regizorul ajunge să ia o hotărâre în privința distribuirii în rol. În primă instanță, el explorează persoana aflată în fața lui ca pe

- 
3. *tipologia somatică a corpului: ectomorf* (structură osoasă subțire și lungă, metabolism rapid), *endomorf* (masă musculară mare, oase groase, bazin lat, metabolism lent) sau *mezomorf* (masă musculară mare, umeri lați, șolduri înguste, strat adipos subțire)
  4. *atractivitate* (carismă, magnetism)
  5. *împodobirea corpului*
  6. *modurile de folosire a spațiului și a distanței în comunicare* (spațiu personal – elemente de proximitate etc.)
  7. *calitatea atingerii*: funcțional-profesională, social-politicoasă, călduros prietenească, intimal-erotică
  8. *timpul când/cât are loc tranzația comunicățională*.

Clasificarea a fost preluată după Constantin Cucoș, *Pedagogie*, prefată de Adrian Neculau, Polirom, Iași, 2002, p. 141, *apud* Mihai Filip Odangiu, *Praxis. Exercițiul strategic*, Editura Casa Cărții de Știință, Cluj, 2013, p. 16, 17.

<sup>8</sup> Andrei Cosmovici, *Psihologie generală*, Editura Polirom, Iași, 1996, p. 12.

<sup>9</sup> *Idem*, p. 110, 111.

un întreg apoi, descoperă și fixează diferiți stimuli pe care îi analizează cu predilecție. Ceea ce a observat va fi pus în directă legătură cu stările proprii și cu scopul urmărit. Factorii de care depinde alegerea unui actor țin atât de datele pe care le are acesta (aspect fizic, abilități etc.), cât și de semnificația pe care le-o acordă regizorul, prin prisma experiențelor sale anterioare.

Percepția, în situația de casting, se referă la procesul prin care regizorul-observator și actorul ajung să comunice prin intermediul observației, al atenției și al altor procese cognitive. Avem de-a face cu o dublă percepție: în primul rând, vom vorbi despre felul în care este perceput actorul de către regizor, deoarece scopul final al unui casting este alegerea unui actor pentru un rol. În al doilea rând, însă, avem percepția în sens invers, de la actor spre regizor, proces determinant pentru actor, care își reglează comportamentul și prestația în funcție de felul cum îl „simte” pe regizor și de felul în care intuiește că este perceput de către acesta.

Concluziile sau elementele *percepției sociale* pot proveni, în general, din trei surse: persoanele observate, situațiile în care se află acestea și comportamentul lor.

1. *Persoanele observate*. Ca subspecie a interviului, castingul are nevoie de cel puțin doi participanți, un regizor și un actor care se observă reciproc.
2. *Situațiile*. Probele se desfășoară într-un spațiu care, în momentele în care actorul interpretează, primește valoare de scenă. Aflați în acest loc sau în proximitatea lui, regizorul și actorul își imaginează „scenarii” în legătură cu ceea ce va urma. „Scenariile” influențează percepția în două modalități: uneori vedem ceea ce ne așteptăm să vedem, alteori comportamentul atipic al interlocutorului poate schimba „scenariul”: un comportament neobișnuit ne poate spune mai multe despre cineva decât un comportament „standard”. Uneori, într-un casting, acțiunile în rol ale actorului, atmosfera degajată de acesta, un detaliu minor cum ar fi, de exemplu, unul vestimentar sau altele, pot influența proiectul regizoral inițial. În capitolul V al tezei de față, care cuprinde analiza unui casting pentru spectacolul cu piesa *Livada de vișini*, se prezintă o astfel de situație, întâlnită mai degrabă în repetiții și mai rar într-o audiere.<sup>10</sup>

În general, se admite ideea că actorii sunt ființe speciale, cu o fire mult mai dispusă la metamorfozări decât non-actorii. Expresivitatea, creativitatea și imaginația actorului îl pot influența pe regizor, chiar dacă acesta are deja spectacolul „în minte”, până în cele mai mici detalii, la momentul cas-

---

<sup>10</sup> În cazul amintit, regizorul, inspirat de detalii din înfățișarea actorului, are viziunea clară a unei chei noi de interpretare a unui personaj și chiar a textului *Livezii de vișini*.

tingului. În chestionarul conceput ca instrument de lucru în cercetarea de față, una dintre întrebările adresate regizorilor atinge problema „deturnării” planului inițial după o evoluție cu impact puternic a unui actor. (Menționez că am ales să mă adresez cu predilecție unor regizori care, deși foarte tineri, și-au câștigat deja recunoașterea în peisajul teatral autohton. Aceștia sunt printre cei mai dinamici profesional, lucrează atât în cadrul instituțiilor de stat, cât și în mediul privat și deci au contact viu cu fenomenul mobilității actorilor aflați mereu în căutare de noi oportunități de a lucra. De asemenea, prin tinerețea lor, sunt, poate, mai susceptibili de a fi influențați în casting de semnalele emise de către actori.) Redau mai jos cele mai interesante răspunsuri ale unor tineri regizori, la întrebarea: „Ți s-a întâmplat, vreodată, ca interpretarea unui actor într-un casting să influențeze propria proiecție asupra personajului jucat de actor sau să schimbe proiecția regizorală inițială?”

„Întotdeauna. Castingul e o primă repetiție. Sunt foarte atent la propunerile lor, și, deși merg foarte pregătit, cu o structură clară, iau în calcul că actorul este artistul principal al actului teatral și este necesară maxima lui creativitate. Cele mai mari riscuri pe care mi le-am asumat au fost la castinguri.” (Andrei Măjeri)

„Da, și îmi place de fiecare dată când se întâmplă asta. Cred că e un semn că procesul este o „co-creare” și schimbul funcționează în ambele sensuri. Actorul este elementul viu al spectacolului și cred cu tărie că, odată ce ți-ai făcut o echipă, lucrul la spectacol devine organic, spectacolul prinde viață prin intermediul întâlnirii. Pe puntea asta fiecare pune ce are în traistă, iar spectacolul nu poate ieși mai mult sau altceva decât această întâlnire. Orice actor ar fi schimbat din distribuție, indiferent de motiv, va schimba felul în care arată și se simte rezultatul final.” (Catinca Drăgănescu)

„Da și nu. Cred că se poate întâmpla. Dar, repet, eu am dat două castinguri până acum, așa încât nu pot să-mi dau cu părerea. Mai există și varianta de casting mental. În care știi deja actorii din alte spectacole și îi alegi de pe o listă pe cei cu care vrei să lucrezi. Ăla e cel mai periculos casting. Castingul mental. Ei bine, cred că trebuie să existe casting viu, chiar dacă i-ai văzut pe respectivii actori în spectacol. Nu știi cum e la lucru. Și atunci la casting le dai de lucru, ca să vezi cum o să fie o lună în laboratorul tău. Prin urmare, greșelile sunt la distribuțiile făcute după un casting mental.” (Leta Popescu)

„Mi se întâmplă întotdeauna. Nu în etapa de casting, ci undeva în timpul procesului de lucru. Dar întotdeauna știu că așa va fi și îmi

asum asta. De fapt, eu nu am niciodată o proiecție completă asupra personajelor în absența actorilor. Încerc să le înțeleg funcția și tipul de prezență, de energie pe care îl presupun (ele, personajele), iar apoi imaginația mea face tot felul de aranjamente și permutări și liste de actori până când mi se pare că am găsit o formulă. Și abia după ce distribuția a fost făcută, atunci când există o componentă concretă a acestor personaje, cu carne, oase, voce, energie, începe să se contureze o viziune asupra personajelor. Și ea continuă să se contureze până în ziua premierei. Și uneori mult după.” (Dragoș Moșoiu)

3. *Comportamentul*. Comportamentul vizat este cel al actorului în rol (ipostază artistică), dar și cel al omului din actor. Cele două ipostaze primesc atribute diferite în procesul de casting. Spre deosebire de actorul-în-personaj/rol, versiunea sa „civilă” se confruntă cu situații reale și neprevăzute pe care regizorul trebuie să le analizeze rapid și eficient: „comunicarea în afara rolului legitimează studierea actorilor prin prisma eventualelor disfuncționalități care apar în interacțiune.”<sup>11</sup>. În cadrul comunicării pe care actorul o are cu regizorul atunci când interpretează rolul, el poate transmite o altfel de informație (energetică sau cognitivă), decât cea exprimată de persoana sa din afara rolului. Având în vedere faptul că cele două ipostaze sunt în permanentă comunicare, între ele poate exista echilibru, reciprocitate și armonie, ceea ce îi este propriu mai mult tipului de actor identificat de către George Banu sub titulatura de „actor-poet”. Atunci când joacă, acesta se află „în personaj”, dar, în același timp, el se dezvăluie pe sine, fiind în același timp îndepărtat și apropiat, definindu-se, după cum spune Eugenio Barba, „prin exilul lui parțial”. Jocul „din profil”, nu-l plasează pe actor niciodată față-n față cu rolul, așa cum, expresiv, remarcă George Banu<sup>12</sup>.

Nici observatorul-regizor nu are un rol ușor, el trebuie să extragă și să selecteze informații atât din comportamentul actorului-în-rol (abilitățile sale profesionale), cât și din cel al persoanei din fața sa (trăsături de caracter, sentimente, stări). Lev Dodin, cunoscutul regizor rus, sesiza că „în realitate, mulți actori sunt timizi sau chiar închiși, iar majoritatea oamenilor confundă libertatea de pe scenă cu cea din viața reală. Am observat că, cu cât ești mai degajat în existența de zi cu zi, cu atât devii mai inhibat pe scenă,

<sup>11</sup> Erving Goffman, *op. cit.*, p. 196.

<sup>12</sup> George Banu, *Dincolo de rol sau Actorul nesupus, Miniaturi teoretice, portrete, schițe*, traducere din limba franceză Delia Voicu, București, Editura Nemira, 2008, p. 44.

probabil pentru că energia se risipește în exterior și nu este adusă cu sine pe scenă.”<sup>13</sup>

Care sunt semnele exterioare care permit delimitarea celor două ipostaze ale actorului? Cele mai revelatoare surse de indici comportamentali non-verbali ai actorului aflat în afara rolului sunt: limbajul corporal, privirea și vocea. Multe alte informații se pot obține din analiza gesturilor, a mersului, a posturii, a ritmului și a fluenței diferitelor mișcări.

## Atenția

Conform opiniei psihologului Théodule Ribot, „atenția desemnează acea particularitate a conștiinței de a fi orientată sau concentrată asupra a ceva anume”.<sup>14</sup> Dacă cel care observă este obosit sau distras, poate să omită anumite informații importante, să fie indus în eroare, să fie confuz în decodarea sensurilor sau semnificațiilor întrebărilor pe care le pune sau a răspunsurilor pe care le primește: „Atenția nu dispune de un conținut reflectoriu propriu, de un conținut informațional specific, pentru că ea nu conferă semnificație evenimentelor realității, așa cum se petrec lucrurile în cadrul proceselor cognitive superioare. (...). Trebuie subliniat faptul că atenția nu își poate îndeplini rolul, acela de a realiza orientarea și concentrarea asupra anumitor elemente ale realității, fără un substrat motivațional puternic.”<sup>15</sup> Prin intermediul atenției, atât regizorii cât și actorii reacționează selectiv la modificările ambianței, în conformitate cu interesele și dorințele lor.

În ceea ce-l privește pe regizorul-observator, calitatea atenției este un factor esențial pentru ca acesta să ajungă, cu mai multă obiectivitate, la rezultatul urmărit. Psihologul George Miller<sup>16</sup>, studiind fenomenul atenției, a ajuns la concluzia că există patru calități relevante ale acesteia:

- *volumul*: „exprimă numărul caracterelor separate pe care un subiect le poate detecta simultan la un moment dat”<sup>17</sup>; volumul atenției este de

<sup>13</sup> Din Lev Dodin, *Călătorie fără sfârșit. Reflecții și memorii*, ediție de John Ormrod, cuvânt înainte de Peter Brook, traducere din limba engleză de Cătălina Panaitescu, Revista „Teatrul azi”, seria „Mari regizori ai lumii”, București, 2008, p. 18.

<sup>14</sup> Théodule Ribot, *Atenția și patologia ei*, traducere de Leonard Gavrilu, Editura Iri, București, 2000, p. 18.

<sup>15</sup> <http://www.scribub.com/sociologie/psihologie/ATENTIA34632.php>, accesat la data de 5 ianuarie 2016. Această pagină de web a fost consultată și pentru analizarea celor patru calități ale atenției.

<sup>16</sup> Despre calitatea atenției putem găsi informații amănunțite în studiul lui George Miller, din anul 1965, *Numărul magic 7+2*, publicat în *Psychological Review*, p. 42-47.

<sup>17</sup> Vezi nota 155.

7+2 elemente separate; valoarea concretă a acestui număr este în funcție de subiectul observator și de caracteristicile elementelor reperate.

- *concentrarea*: exprimă gradul de activare la nivelul proceselor conștiente; „concentrarea poate avea valori diferite de la un subiect la altul sau chiar la nivelul aceluiași subiect, în momente diferite”<sup>18</sup>; concentrarea este în raport direct proporțional cu natura stimulului supus atenției și a motivației observatorului.
- *stabilitatea*: „exprimă durata în care atenția se poate menține la un nivel optim”<sup>19</sup>(fixat în funcție de specificul activității și de natura psihologică a subiectului); stabilitatea se poate educa și dezvolta prin exercițiu; calitatea stabilității atenției este direct dependentă de structura temperamentală a subiecților.
- *mobilitatea*: „reprezintă calitatea atenției de a se comuta rapid, la nivel optim de concentrare, de la un stimul la altul, păstrând totodată coerența asupra activității desfășurate.”<sup>20</sup>

## Observația

După cum afirmă cercetătoarea Ruxandra Rășcanu, observația constă în concentrarea tuturor simțurilor pe baza cărora un observator ia contact cu modificările unui stimul pe o durată mai lungă, în scopul de a-i determina structura și particularitățile<sup>21</sup>. Vederea ocupă un loc deosebit de important în procesul de observare. Observația însă nu se limitează la vedere, ci implică și auz, miros sau atingere. Baza observării unei persoane o constituie elementele „de suprafață”, care sunt cel mai ușor de sesizat: aspectul fizic și manifestările de comportament sub variatele lor forme, mersul, fizionomia, gesturile, vorbirea, îmbrăcămintea<sup>22</sup> etc.

Indiscutabil, nu pot fi remarcați și reținuți toți stimulii importanți; elementele care contribuie la formarea unei impresii globale depind de ceea ce atrage atenția în mod prioritar.

Dacă se ia în considerare situația unui casting, caracteristicile cele mai importante ale „stimulilor observaționali” ar fi:

---

<sup>18</sup> *Idem.*

<sup>19</sup> *Idem.*

<sup>20</sup> *Idem.*

<sup>21</sup> Ruxandra Rășcanu <http://ro.scribd.com/doc/8598201/Ruxandra-Rascanu-Psihologie-Și-Comunicare>, p. 18, accesat ultima dată pe data de 5. 04. 2016.

<sup>22</sup> *Idem*, p. 28.



- *proeminența* sau capacitatea actorului de a ieși în evidență, de a se face remarcat față de alți actori. Iată câteva exemple prin care actorii ies, de obicei, în evidență: contrastează cu ceilalți prin *singularitate* (o caracteristică fizică neobișnuită, cum ar fi înălțimea), prin anumite *caracteristici distinctive* (are părul vopsit în mai multe culori stridente), prin *comportament contrar așteptărilor* (i se spune că poată să înceapă să interpreteze, iar actorul tace sau, dimpotrivă, intră în sală fiind deja în personaj) sau prezintă o *importanță deosebită* pentru scopurile și interesele regizorului (vorbește o limbă exotică care poate fi utilizată în spectacol);
- *caracterul acut* (o proprietate intrinsecă a actorului), care poate fi generat de stimulii *emoțional-șocanți*. De exemplu, o actriță vine la casting însărcinată, foarte aproape de termen, pare că va naște din clipă în clipă; un actor are o istorie personală interesantă (a făcut pușcărie) sau pentru un spectacol care urmează să fie montat într-un teatru de provincie se prezintă un actor-vedetă din capitală;
- *accesibilitatea*, când atenția regizorului este atrasă nu neapărat de stimulii cei mai relevanți (culoarea deosebită a părului, înălțimea mult peste medie etc.) , ci de aceia care sunt mai ușor accesibili pentru un anumit actor: a făcut balet de performanță, iar în exercițiul care i s-a propus integrează un dans pe o anumită stare.

În timpul castingului, metacogniția are un rol esențial; regizorul, dar mai ales actorul, se auto-analizează prin intermediul *introspecției* (se concentrează pe sine și își examinează propriile gânduri, sentimente și motivații ale comportamentului), al *comparației* cu ceilalți, cu normele de grup (însușirile pe care consideră că ar trebui să le posedez pornind de la prescripții sociale), dar sesizează și *imaginea* pe care ceilalți o au despre propria persoană.

Toate procese psihice implicate în desfășurarea procesului de evaluare au rol determinant în formarea primei impresii, dar și în conturarea portretului fiecărui actor. Aceste estimări, chiar dacă sunt superficiale și relative, sunt urmate de *procesul de atribuire*, care are rol determinant în stabilirea alegerilor finale.

## Procesul de atribuire în casting

*Atribuirea*, în casting, este un proces psihologic prin intermediul căruia un regizor încearcă, pe de o parte, să analizeze comportamentul unui actor, pentru a obține cât mai multe informații despre personalitatea acestuia și, pe de altă parte, examinează prestația artistică a acestuia. Prin urmare, la

începutul întâlnirii, actorul este încadrat într-o categorie, apoi este caracterizat și i se atribuie câteva trăsături de personalitate, iar, în final, în funcție de desfășurarea evenimentelor, pot avea loc rectificări ale reflecțiilor inițiale. Însă formarea impresiilor nu poate urma regulile stricte ale logicii, câtă vreme în mintea observatorului acestea coexistă cu altele, afective și emoționale. În același timp, formarea primei impresii este un proces care are loc într-un timp limitat. Toate acestea pot sta la originea anumitor *erori de atribuire* care vor fi analizate în cadrul subcapitolului „Erori ale procesului de atribuire”.

### Teoria lui Heider

În anii '50, este publicată în SUA cartea lui Fritz Heider, *The Psychology of Interpersonal Relations*, care va marca dezvoltarea ulterioară a psihologiei sociale.<sup>23</sup> Pornind de la faptul că oamenii fac atribuiri, cu alte cuvinte, pun „diagnostice” în cel mai scurt timp, Heider, psiholog european și gestaltist declarat, a ajuns la o concluzie importantă. Explicațiile noastre, spune el, sunt structural similare celor științifice, adică sunt explicații cauzale, bazate pe observarea și analiza comportamentului celor cu care interacționăm. Explicațiile sunt numite de către Heider *atribuiri*. Acestea pun un anumit comportament pe seama unor cauze pe care le atribuim celor observați și analizați. Atribuirea este un proces care ne permite să înțelegem și să emittem judecăți asupra altei persoane. Încercând să înțeleagă de ce și cum facem atribuiri, Heider a ajuns la următoarea definiție: „(...) atribuirea este procesul prin care omul cuprinde realitatea și poate s-o prezică și s-o stăpânească.”<sup>24</sup> Din această perspectivă, pentru un regizor, procesul de atribuire nu este numai un mod de a administra informațiile, ci și de a produce anumite cogniții, de a înțelege și de a-și adapta comportamentul.

Principiile de bază ale teoriei lui Heider sunt următoarele:

- a. Întrucât noi simțim că mare parte din comportamentul nostru este motivat, tindem să căutăm cauze și temeiuri și în comportamentul celorlalți. Explicația cauzală este un *pattern* adânc implementat în gândirea noastră, fapt evidențiat și prin excesul limbajului cauzal și motivațional.
- b. Deoarece construim teorii cauzale pentru a putea să anticipăm și să controlăm mediul social, avem tendința de a căuta proprietăți stabile ale

<sup>23</sup> Informații despre Teoria lui Heider pe care le-am adaptat procesului de formare a primei impresii au fost preluate din Petru Iluț, *Sinele și cunoașterea lui. Teme actuale de psihosociologie*, Editura Polirom, Iași. 2001, p. 129.

<sup>24</sup> Fritz Heider, *The Psychology of Interpersonal Relations*, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey, 1958, *apud*. Petru Iluț, *op. cit.*, p. 79.

lumii înconjurătoare; particularizând, încercăm să descoperim trăsături de personalitate și capacități durabile ale persoanelor sau caracteristici stabile ale situațiilor în care se produc diferite comportamente. Heider distinge două categorii de explicații:

- *Atribuirea internă sau dispozițională* pune comportamentul observat pe seama unor caracteristici interne ale unui persoane, precum abilitățile, îndemânarea, tipul de personalitate, starea de spirit sau efortul depus.
- *Atribuirea externă sau situațională* pune comportamentul observat pe seama unor factori exteriori individului, precum: natura și dificultatea sarcinii care trebuie îndeplinită, influența celorlalți, șansa ori ghinionul etc.

### **Atribuirea prin deducție<sup>25</sup>**

Edward Jones și Keith Davis, doi psihologi americani preocupați de problematica atribuirilor, pleacă de la premisa că oamenii urmăresc întotdeauna să tragă concluzii și să facă atribuiri dacă o acțiune observată ia naștere dintr-o anumită trăsătură stabilă a celui observat<sup>26</sup>.

Regizorul-observator poate să descifreze intențiile subiacente ale unui actor, dacă încearcă să repereze impresia pe care a vrut respectivul să o lase. Mai precis, trebuie ca, la început, regizorul să admită faptul că actorul este deplin conștient de ceea ce face și de consecințele interpretării sale și că acesta deține capacitățile necesare pentru a realiza demonstrația sa. Odată îndeplinite aceste două condiții, acțiunea și urmările sale pot fi apreciate de către observator ca datorându-se actorului însuși, și nu hazardului sau circumstanțelor. De exemplu, dacă un actor intră în scenă cu o găleată plină cu pământ, regizorul așteaptă/se așteaptă ca acesta să o utilizeze ca pe un obiect scenic.

Dacă un observator social va încerca să răspundă la întrebări de tipul: *este un om în care nu poți să ai încredere cel care fură?*, un regizor-observator va răspunde la întrebări specifice situației de casting (atât de diferită de contextul social care se supune unor norme universal-valabile) și va trage concluzii bazându-se, însă, pe aceiași trei factori, considerați de către Edward Jones și Keith Davis ca fiind esențiali în privința atribuirilor:

<sup>25</sup> Alte informații despre această atribuire, numită în psihologie *Teoria inferenței corespondente*, pot fi găsite la Petru Iluț, *op. cit.*, p. 130.

<sup>26</sup> Mai multe informații despre trăsăturile centrale sau stabile pot fi găsite în lucrarea de față, în subcapitolul „Importanța trăsăturilor centrale pentru formarea primei impresii”.

- a. Observatorii au în vedere, în primul rând, *gradul de libertate* a actorului, posibilitatea ca acesta să aleagă tipul de comportament pe care vrea să-l afișeze. Un comportament liber ne spune mai multe despre actor decât unul impus. Iată un exemplu: dacă actorului i se sugerează, de la început, faptul că pentru acel spectacol se caută actori cu un timbru vocal special, prestația lui ar fi influențată.
- b. *Previzibilitatea comportamentului* actorului este un alt factor care contează. O acțiune atipică îi va furniza regizorului informații despre imaginația, creativitatea sau cutezanța actorului. Uneori, pentru aceasta, actorul are nevoie ca spațiul de joc care i se oferă să fie previzibil. De exemplu, dacă audiția ar avea loc într-o peșteră, iar actorul ar fi claustrofob (și nu declară acest fapt), rezultatele testării lui pot să difere substanțial de cele obținute la o probă de casting dintr-o sală de teatru.
- c. Al treilea factor vizează *efectele sau consecințele* comportamentului actorului. Actele care produc mai multe consecințe dorite nu dezvăluie motivele actorului pe cât o fac actele care nu se soldează decât cu o singură consecință dorită. Este greu să îți dai seama de ce un actor dorește un rol: poate acesta i se potrivește, e un „emploi”<sup>27</sup>; dacă rolul nu i se potrivește, poate își dorește o provocare, o evadare din rutina acelorași tipuri de roluri; poate regizorul spectacolului este foarte bine cotate și își dorește să lucreze cu acesta; poate potențialii viitori parteneri de scenă îl provoacă; poate retribuția este bună sau poate toate acestea la un loc.

## Așteptarea

Psihologii E. Jones și D. McGillis, vorbind despre atribuiri, pun accent pe problema așteptărilor. Pentru ei, „un comportament este cu atât mai informativ cu cât se depărtează de așteptările observatorului.”<sup>28</sup> Între acestea, se disting așteptările bazate pe categoria de apartenență și așteptările bazate pe persoană.

<sup>27</sup> Noțiunea de „emploi” în teatru desemnează „ansamblul rolurilor aparținând aceleiași categorii care solicită, din punctul de vedere al aspectului fizic, al vocii, al temperamentului, al sensibilității, caracteristici similare și, prin urmare, susceptibile de a fi jucate de același actor.” Patrice Pavis vede termenul de emploi ca fiind, „sinteza trăsăturilor fizice, morale, intelectuale și sociale”, o „noțiune intermediară și eterogenă între personaj și actorul care îl întrușipează.”

<sup>28</sup> Richard Y. Bourhis, Jacques-Philippe Leyens, *Stereotipuri, discriminare, relații intergrupuri*, Editura Polirom, Iași, 1997, p. 80.

- a. **Așteptările bazate pe categoria de apartenență** sunt definite de către cei doi cercetători ca derivând din faptul că observatorul știe că actorul „aparține unui grup de referință specific”<sup>29</sup> (de exemplu, a făcut parte, timp de mai mulți ani, dintr-o trupă de dans flamenco). În interiorul acestei categorii de apartenență întâlnim „așteptări stereotipe” (în exemplul dat ne putem aștepta să aibă un corp armonios, flexibil) și „așteptări normative” (ne-am aștepta să vină în costum de mișcare, să cunoască obligatoriu o serie de mișcări specifice dansului flamenco).
- b. Al doilea tip de **așteptări, bazate pe persoană**<sup>30</sup>, se referă la așteptări structurale care rezultă dintr-o informare prealabilă asupra actorului sau din întâlniri ocazionale, când am putut să urmărim reacțiile acestuia în ipostaze diferite (am stat la aceeași masă într-o cafenea sau ne-am mai întâlnit într-o sală de așteptare) și ne-am putut forma o impresie despre trăsăturile de caracter și personalitatea lui. Pe lângă acestea, se pot face presupuneri care vizează „constanța în timp”, în cazul în care am întâlnit actorul și într-un alt casting, sau legate de felul lui de a performa în filme sau spectacole anterioare.

## Erorile procesului de atribuire

În cadrul unui audii, adică într-un timp foarte scurt, regizorii fac raționamente rapide, dar imprecise, deci riscante. Aceste operații de interpretare a cauzelor comportamentului unui actor pot genera diverse *erori*.

În 1973, Daniel Kahneman și Amos Tverski constatau faptul că deseori facem atribuirii și alte tipuri de judecăți pe baza unor erori cognitive, aplicând reguli empirice de prelucrare a informației, care ne fac capabili să gândim repede și ușor, dar foarte adesea eronat.<sup>31</sup>

Pe parcursul unei audii pot fi detectați factori facilitatori, dar și factori distorsionanți, care pot schimba decizia finală a Observatorului. Astfel, *prezumția de similitudine*<sup>32</sup> se referă la ipoteza asemănării, la tendința Observatorului de a-i considera pe ceilalți asemănători cu sine, de a se proiecta drept etalon. Ea poate deforma cunoașterea actorului când nu corespunde

<sup>29</sup> *Idem*, p. 81.

<sup>30</sup> *Ibidem*, p. 83.

<sup>31</sup> <https://www.scribd.com/document/123788161/Psihologie-sociala>, p. 32, accesat la 31 ianuarie 2016.

<sup>32</sup> Cei trei factori distorsionanți, *prezumția de similitudine*, *efectul de halou* și *eroarea indulgenței/exigenței* sunt dezvoltate pe larg de către S. Moscovici (coord.), în Serge Moscovici (coord.), *Psihologia socială a relațiilor cu celălalt*, Editura Polirom, Iași, 1998, p. 150-170.

realității. Un alt factor distorsionant este cunoscut sub numele de *efectul de halou* și se referă la influența unor trăsături asupra imaginii globale pe care o avem despre o persoană. Observatorul se poate lăsa impresionat sau, dimpotrivă, poate fi indispus de o anumită trăsătură a actorului, fără să mai țină seama de alte caracteristici. Dacă regizorul știe că actorul aflat în față sa este un om sociabil și cu umor, va putea considera că este și inteligent sau eficient. *Eroarea indulgenței/exigenței* se manifestă atunci când evaluatorul devine prea generos ori, dimpotrivă, mult prea pretențios față de prestația actorului, în funcție de relația pe care o are cu acesta.

În cele ce urmează, voi analiza alte câteva erori sesizate de psihologi în situații sociale normale, dar care pot fi, deseori, întâlnite și la un casting.

*Eroarea fundamentală a atribuirii* e întâlnită deseori în cadrul unui casting. Wilhelmina Wosińska, psiholog de origine poloneză, presupune că acest proces „semnifică tendința observatorilor de supraevaluare a dispozițiilor altor persoane ca fiind responsabile pentru comportamentul manifestat, ignorând totodată determinanții situaționali ai acestui comportament.”<sup>33</sup>. Regizorii pot avea tendința de a explica atitudinea celor pe care îi examinează, cu deosebire prin cauze interne, prin dispoziții personale, neglijând astfel cauzele situaționale, factorii externi. Psihologii Daniel T. Gilbert și Patrick S. Malone, în „The correspondence bias”<sup>34</sup>, consideră că preferăm să justificăm comportamentul celorlalți prin prisma dispozițiilor, pentru că prelucrarea datelor ce țin de situație înseamnă angrenarea mai multor resurse cognitive, necesită mai mult efort și mai mult timp. Știind despre cineva ca posedă o anumită trăsătură, suntem tentați să credem ca posedă și anumite alte trăsături. De pildă, putem presupune că un actor care vorbește încet și fără ritm este lipsit de energie și pe scenă. Sau, când observăm că un actor are un comportament prietenos față de un alt candidat, avem tendința să credem despre acesta că este amabil și sociabil. Actorul în cauză, în schimb, se poate percepe pe sine ca fiind necomunicativ și morocănos și poate fi considerat, de către apropiați, neatent și indiferent.

În 1995, Daniel T. Gilbert și Patrick S. Malone modifică modelul procesului de atribuire, după ce primii cercetători apreciaseră că, la început, oamenii iau în considerare toate aspectele, apoi se decid fie pentru o atribuire personală, fie pentru una situațională. Pentru cei doi, percepția socială este un proces în două etape: întâi identificăm comportamentul și facem de îndată o atribuire personală; abia după aceea ne corectăm sau ne nuanțăm

<sup>33</sup> Wilhelmina Wosińska, *Psihologia vieții sociale*, Editura Renaissance, București, 2005, p. 96.

<sup>34</sup> Daniel T. Gilbert, Patrick S. Malone, *The correspondence bias* in „Psychological Bulletin”, vol. 117, no.1/1995, p. 26.

atribuirea, luând în considerare și factorii situaționali. Primul pas este automat și reflex; al doilea necesită atenție, gândire și efort<sup>35</sup>.

Eroarea fundamentală de atribuire este un fenomen specific gândirii individualiste, în care sinele este perceput ca o entitate autonomă, insulară și dotată cu multă inițiativă.

*Eroarea actor/observator* sau *efectul actor/observator* este reprezentată de tendința regizorului de a face atribuiri personale pentru comportamentul altora și atribuiri situaționale despre sine. Acest proces implică și comparația între judecarea propriilor acțiuni și judecarea acțiunilor altora.

Diverse studii au arătat că, în societate, „actorii” și „observatorii” nu posedă aceleași informații; actorii dețin mai multe informații despre propriul comportament și despre motivațiile actului lor. Actorul și observatorul evaluează o situație din puncte de vedere diferite: observatorul este interesat de acțiunea care urmează să se desfășoare, în timp ce actorul se concentrează pe specificitatea situațiilor în care este implicat. Psihologul american Allan R. Buss, într-un articol intitulat „Causes and reasons in attribution theory: A conceptual critique” și publicat în „Journal of Personality and Social Psychology” în anul 1978, pe baza studiului privind implicarea diferită a actorului și observatorului, concluzionează: „A pretinde unui actor să-și explice propriul comportament nu este același lucru cu a solicita unui observator să explice comportamentul actorului. În momentul când solicităm unui actor explicarea propriului comportament, în același timp îi cerem să își motiveze comportamentul.”<sup>36</sup> Spre deosebire de actor, observatorul analizează acțiunea actorului în „termeni cauzali”, fără a-și explica propriul comportament în fața celorlalți. În cazul spectacolului *Așteptându-l pe Godot* imaginat de regizorul Tompa Gabor în anul 1992 această eroare, generată de diferențele de postură între actor și regizor, probabil că nu ar fi existat. Spectacolul, rămas în stadiul de proiect al Teatrului Odeon, i-ar fi avut pe regizorul Lucian Pintilie, în rolul lui Estragon și pe regizorul Liviu Ciulei, în rolul lui Vladimir. Câțiva ani mai târziu, Tompa Gabor a experimentat personal ipostaza de actor, auto-distribuindu-se în *Sfârșit de partidă* în rolul lui Hamm, rol despre care declara: „Era această schizofrenie de a fi și înăuntru și pe dinafară, în același timp.”<sup>37</sup>

*Eroarea atribuirii față de propria persoană* poate fi identificată atunci când, în situații neprevăzute, o persoană atribuie propria reușită cauzelor interne (inteligență, perseverență etc), iar insuccesul, cauzelor externe (unei boli, gălăgiei din proximitate etc). Această eroare are ca revers gândul că

<sup>35</sup> Informațiile adaptate relației regizor-actor au fost preluate după Petru Iluț, *op. cit.*, p. 130.

<sup>36</sup> Richard Y. Bourhis, Jacques-Philippe Leyens, *op. cit.*, p. 85.

<sup>37</sup> *Conversație în șase acte cu Tompa Gábor*, coordonator Florica Ichim, p. 177.

atunci când ceilalți au insuccese, aceasta e din cauza caracteristicilor personale, iar dacă au realizări, împrejurările le-au fost favorabile. Acest tip de atribuire folosește păstrării stimei de sine<sup>38</sup>.

*Tendințele deformatoare motivaționale* pot apărea atât la regizor, cât și la actor. La fel ca în cazul tipului anterior de eroare, cei doi pot fi tentați să-și atribuie succesele și să pună eșecurile pe seama unor împrejurări nefavorabile, fiind mai preocupați să-și analizeze calitățile și mai puțin defectele. Ne exagerăm contribuția individuală la un succes colectiv și supraevaluăm controlul pe care îl deținem asupra unor situații, de fapt, incontroabile.

*Eroarea accesibilității* se manifestă prin, de exemplu, tendința de a estima șansele de succes ale unui actor într-un rol, în funcție de cât de ușor ne vin în minte diferite ipostaze ale sale. Vizăm un anumit actor numai pentru că, în studenție, am lucrat extrem de eficient împreună. Ignorăm, de pildă, faptul că, între timp, actorul cu pricina poate nu a mai fost distribuit în roluri importante, capacitățile sale artistice sunt mult diminuate, iar gustul său nu s-a mai educat. Eroarea accesibilității ne poate deruta și prin *efectul falsului consens*. Acesta se manifestă în tendința regizorilor de a supraevalua măsura în care ceilalți le împărtășesc opiniile, atributele și comportamentul și de a se asocia cu aceia care le seamănă.

*Gândirea denaturată* se produce frecvent deoarece ne vine ușor să ne imaginăm „ce-ar fi fost dacă...?”, atunci când evenimentele reale nu ne satisfac pe deplin sau dacă ne-am găsit la un pas de o mare izbândă sau de o catastrofă. Dacă ceea ce ne închipuim că ar fi fost posibil ne oferă o imagine mai bună decât realitatea, ne simțim dezamăgiți, frustrați sau furioși; dacă, dimpotrivă, închipuirea ne furnizează o posibilă situație mult mai rea decât cea reală, ne simțim ușurați. De exemplu, în anul 1991, din cauza unei erori de casting privind rolul Rosalindei din *Cum vă place*, spectacolul s-a dus, după cum eufemistic declara chiar regizorul (Tompă Gabor), într-o altă direcție, mai puțin inspirată decât proiectul inițial.<sup>39</sup> Un alt exemplu, de această dată al unui spectacol care a ieșit mai bine decât a fost el imaginat, aparține aceluiași regizor. Este vorba despre *Tango* de Mrojek, spectacol montat în studenție. Deși prima formulă de distribuție a fost schimbată integral (Vali Popescu – Arthur, Vali Vlădăreanu – Stomil, Costică Bărbulescu – Edek și Cătălina Bărcă – Eleonora), în momentul în care regizorul a făcut înlocuiri, iar Petrică Nicolae a ajuns în rolul lui Stomil la sugestia lui Octavian Cotescu, spectacolul și-a găsit drumul, unul mai izbutit decât cel preconizat, povestește Tompă Gabor.<sup>40</sup>

<sup>38</sup> Petru Iluț, *op. cit.*, p. 134.

<sup>39</sup> *Conversație în șase acte cu Tompă Gábor*, coordonator Florica Ichim, p. 55.

<sup>40</sup> *Idem*, p. 6.



Una dintre cele mai populare erori, atât ca denumire, cât și ca efect, este *stereotipul*, cu alte cuvinte, asocierea unui întreg grup de oameni cu anumite trăsături. De exemplu, dacă regizorul știe despre actorul aflat în fața sa că nu a mai jucat de 10 ani, este posibil să nu îl distribuie, chiar dacă în casting a răspuns bine indicațiilor. Stereotipurile se mențin în pofida inadecvării lor. Deși ne putem da seama cu destulă ușurință de acest lucru, nu ne putem împiedica, totuși, să continuăm a-i privi pe anumiți actori, pe care i-am încadrat într-o tipologie, prin prisma deformatoare a stereotipurilor. Odată format, stereotipul determină memorarea și prelucrarea selectivă a informației, astfel încât să fie susținut cu probe. Chiar dacă respectivul actor va avea o prestație bună în timpul castingului, regizorul va avea serioase îndoieli în privința capacităților sale din prezent și probabil că acesta nu va face parte din distribuție.

Cum poate fi îndreptat un stereotip? În primul rând, ar trebui ca actorii prezenți la casting să fie observați și evaluați ca individualități, nu ca exponenți impersonali ai unui grup stereotipizat. În al doilea rând, cu cât cantitatea de informații pe care o avem despre un actor este mai bogată și mai relevantă, cu atât probabilitatea activării stereotipurilor scade. Important este și rolul motivației regizorului.

Formarea impresiei despre un actor depinde și de cele mai recente experiențe, profesionale sau private, ale regizorului. Este eroarea numită *efectul experienței recente*. Experiențele recente au tendința de a reveni frecvent în gândire și în conversație, influențând modul în care un regizor interpretează informațiile ultime, deci și judecata sa despre ceilalți, dar și propriul comportament. Adeseori, ne amintește George Banu<sup>41</sup>, când regizorii lucrează într-o altă țară, se plâng de mediocritatea actorilor de acolo, considerându-i inferiori celor din propria țară. Fenomenul se asociază, probabil, cu nostalgia unei anumite maniere de a regiza, mult mai familiare. Astfel, pentru Vlad Mugur, conform propriilor declarații, lucrul cu actorii germani (la teatrul din Constanza) a însemnat o permanentă confruntare cu obligația de a motiva și refuzul indicației spontane, resimțită de actori ca un exces de autoritate<sup>42</sup>.

*Efectul primei informații sau efectul de ancoră.* Ordinea în care sunt cunoscute diferitele trăsături ale cuiva poate influența efectul lor asupra impresiei generale. Adesea o informație are un impact mai puternic dacă este prima cunoscută despre celălalt („primacy effect”). Odată ce observatorul

<sup>41</sup> George Banu, *Dincolo de rol sau Actorul nesupus. Miniaturi teoretice, portrete, schițe*, traducere din limba franceză Delia Voicu, București, Editura Nemira, 2008, p. 34.

<sup>42</sup> Vlad Mugur, din *La vorbă cu Vlad Mugur*, coordonator Florica Ichim, Revista „Teatrul azi”, București, 2000, p. 145.

consideră că și-a format o impresie adecvată, nu mai acordă atenție informațiilor ulterioare. Alte explicații se bazează pe „ipoteza schimbării de sens”: atunci când un regizor are deja formată o primă impresie, tinde să interpreteze informațiile inconsistente în lumina acesteia. Când auzim despre un actor că este *calm* și perseverent, înțelegem că repetițiile se vor desfășura în bună pace, însă, dacă este vorba de un actor *vicios* și perseverent, regizorul poate presupune că relația de lucru va fi una conflictuală.

Jim Luchins a realizat, în anul 1957, un experiment care a verificat ipoteza conform căreia primele informații pe care le aflăm despre o persoană necunoscută au o influență puternică în formarea unei opinii generale despre acea persoană, chiar și atunci când următoarele sau ultima informație primită le contrazice în mod clar<sup>43</sup>. Această tendință de păstrare a convingerilor deja constituite, în ciuda erorii clare, și găsirea unor justificări și argumente care să le sprijine poartă numele de *perseverența convingerilor*<sup>44</sup> sau *efectul de ancoră*.

Întrebându-i pe unii regizori dacă au făcut erori regretabile (din diverse cauze) în alegerea distribuțiilor pentru spectacole, aceștia au admis existența lor. Redau mai multe păreri, pentru caracterul exemplar al situațiilor descrise:

„Am făcut de mai multe ori greșeli, chiar și când a fost vorba de actori pe care-i cunoșteam bine. Dar atunci au fost niște «pariuri» pe care nu le-am câștigat. În alte cazuri, le-am câștigat. Cele mai multe riscuri sunt atunci când lucrezi cu trupe pe care nu le cunoști și atunci se întâmplă să greșești.” (Irina Popescu Boieru)

„Da, atunci când am lucrat cu prieteni. Dovadă că spectacolul nici n-a ieșit la public. Și atunci când am avut încredere în recomandări. Acest de-al doilea caz l-am scos la liman, dar n-aș mai face-o, pentru că mi-a răpit din bucuria propriei meserii. E bine că am avut cele două experiențe neplăcute până acum, pentru că nu le voi mai repeta. Nici nu sunt persoana care să tolereze derapaje. Odată ce fac o dis-

<sup>43</sup> Jim Luchins a realizat un experiment în care a prezentat mai multor subiecți descrierea unui băiat ca o persoană extravertită într-un context și introvertită în altul. În momentul în care subiecților li s-a cerut să-și facă o impresie generală despre băiat, cei care au citit în primă fază paragraful care îl descria pe băiat ca o persoană extravertită, l-au perceput pe Jim ca fiind extravertit, iar cei care au citit paragraful care îl descria pe băiat introvertit prima dată, l-au perceput pe acesta ca fiind mai degrabă o persoană introvertită. (Robert, S. Feldman, *Fundamentals of Nonverbal Behavior*, Cambridge University Press, 1991, p. 50).

<sup>44</sup> Wilhelmina Wosińska, *Psihologia vieții sociale*, Editura Renaissance, București, 2005, p. 84.

tribuție, devin foarte naiv în fața actorilor care fac parte din ea, mă proiectez în ei și lucrez cu ei în gând și în suflet. Este o perioadă de vulnerabilitate pentru mine și atunci trebuie să am încredere. Totodată trebuie să înțeleg că actorii își construiesc personalități în funcție de regizorii alături de care lucrează, și lasă să fie percepute despre sine doar anumite aspecte.” (Andrei Măjeri)

„Da. Și a fost chiar singura dată când am făcut un casting scurt, de 10–15 minute de persoană.” (David Schwartz)

„Da, de mai multe ori. De obicei din cauză că nu am avut timp pentru un casting serios.” (Ovidiu Caița)

„Cred că oricine a făcut măcar o dată o greșală de distribuție! Și asta din cauza faptului că majoritatea regizorilor se bazează pe intuiție sau recomandări. Timpul de casting este relativ scurt pentru fiecare candidat, iar în momentul în care ai de a face cu un colaborator nou, lucrurile sunt destul de riscante. Este extrem de important ca „orchestrația” distribuției să fie armonioasă. În urma unei astfel de greșeli de distribuție, am avut parte de imposibilitatea comunicării între actori, aceștia nereușind să funcționeze ca un grup compact, lucru care a afectat spectacolul în mod vizibil. Chiar dacă am încercat să-mi asum rolul de mediator, echipa nu a reușit să ajungă la un numitor comun. Fiind vorba despre o producție în mediul independent, dar și din cauza neînțelegerilor la nivel de echipă, spectacolul nu a avut o viață foarte lungă.” (Alexandra Felseghi)

„Da, am făcut erori... dar din presiunea directorului de a avea două distribuții. Am încercat să le echilibrez, dar nu cred că a fost o soluție bună.” (Delia Gavrițki)

„Da. Două. Prima când am acceptat să regizez un spectacol a cărui echipă/distribuție era deja formată, pentru că, pe lângă nepotrivirea cu rolul, dinamica grupului era disfuncțională. Și a doua, când m-am cramponat de colegii de generație, visând la o echipă și ignorând că oamenii au deja alte obiective și căutări.” (Catinca Drăgănescu)

„Da. Aproape tot timpul. Așa, ca să fie savuroasă meseria. Mi se pare că tot timpul aleg bine în afară de unul singur. Dar sunt tânără, încă nu pot să vorbesc despre lucrurile astea foarte concret.” (Leta Popescu.)

„Oricât de complexă e audiția, nu ai cum să cunoști un om într-un timp totuși scurt. Dacă mi-aș lua o lună pentru audiție, probabil că nu m-aș înșela deloc. Însă e un deziderat fără acoperire în realitatea din teren. Și, pînă la urmă, există ceva în care nu greșim zilnic? Pe scurt – da, am greșit adesea cu câte ceva din distribuție, dar îmi asum greșelile astea. Ele au și un farmec aparte, presupun o luptă frustrantă cu limitele noastre și ale celorlalți și ne pigmentează viețile. Pe de altă parte, niciodată nu ai parte de distribuția ideală, după cum nici distribuția nu are niciodată parte de regizorul ideal. Deci nu e grav pînă la urmă să te înșeli.” (Radu Nica.)

„Da. De foarte puține ori, dar da. Atunci când am ales să lucrez cu un anumit actor strict din rațiuni care țin de „meșteșug”, de „virtuozitate”, trezindu-mă mai apoi în situația în care conținutul de valori care trebuia livrat prin meșteșug actoresc nu coincidea cu valorile actorului, ceea ce a făcut colaborarea dificilă. La fel, mi s-a întâmplat să distribui un actor din rațiuni personale, dintr-o apropiere umană, din confort, ca mai apoi să se dovedească că, din punct de vedere artistic, alegerea nu fusese corectă. Pe scurt, atunci când „s-ar fi putut, dar nu s-a vrut” și atunci când „s-a vrut, dar nu s-a putut”. (Dragoș Moșoiu)

## **Rolul regizorului în formarea primei impresii**

După cum mărturisesc majoritatea regizorilor chestionați, deopotrivă cu cei a căror opinie e consemnată de literatura de specialitate, pentru alegerea distribuției nu este aplicată o metodă anume, ci se acționează empiric, pe baza unor intuiții, obișnuințe, automatisme, lăsând și hazardului un rol important. Logica rămâne, în general, pe plan secund.

Un caz particular de situație este examenul de admitere la facultatea de actorie, care are multe similitudini cu un casting teatral.

Regizorul Vlad Mugur relatează despre prima sa întâlnire cu actorul George Constantin, pe vremea când el era încă asistent la Institutul de Teatru din București, la clasa profesorului Nicolae Bălățeanu. Întâmplarea avea loc în timpul examenului de admitere. Vlad Mugur povestește: „...eu, care aveam o calitate, adică intuiam talentele, am descoperit la băiatul acela slab și deșălat, cu mișcări incoerente, o privire care râdea și care nu putea fi decât talent.”<sup>45</sup> Despre Vlad Mugur, Mihai Ralea spunea că avea cel mai bun procent în alegerea, la admitere, a studenților actori dotați. În interviul luat pe

<sup>45</sup> Vlad Mugur, *op. cit.*, p. 34.

parcursul mai multor ani, de către Florica Ichim, regizorul povestește despre actrița Gilda Marinescu: „A fost respinsă de comisie. Mie îmi plăcuse. I-am spus doamnei Aura Buzescu, care a cerut comisiei să se întoarcă fetița aceea și să le mai spună ceva. Gilda s-a întors și a rămas.”<sup>46</sup> Același Vlad Mugur, când urma să monteze *Pescărușul* la Teatrul din Constanza (Germania), a ales-o pe actrița Adelheide Loch, în rolul *Ninei*, ca urmare a unei conversații la telefon. Datorită îndrăzelii de a crede în energia primei intuiții, și sensibilității sale la detalii, dar și prin deschiderea către hazard, regizorul face primul pas, esențial, spre realizarea spectacolului.

## Rolul automatismului în percepția regizorului

Renato Tagiuri, profesor de Științe Sociale și Administrația Afacerilor la Harvard, scria într-un articol din anul 1958: „...evaluarea celorlalți, deși este esențială în existența noastră, se realizează aproape automat, fiind unul dintre acele lucruri pe care le facem fără a ști prea multe despre principiile sale de funcționare.”<sup>47</sup>

Gordon Logan, profesor de psihologie la Vanderbilt University, USA, afirma, de asemenea, că o mare parte din percepție implică procesarea automată: „Formarea impresiei se realizează fără prea mult efort și reflecție.”<sup>48</sup> Astfel, faptul că o persoană râde este interpretat imediat, în mod reflex, ca expresie a bucuriei, a unei stări de fericire.

Cercetătorii Roy Baumeister și Kristin Sommer au descoperit faptul că „starea de conștiență a sinelui, deși este extrem de importantă, joacă un rol activ și causal în doar 5% din acțiunile noastre.”<sup>49</sup> Prin urmare, contrar încrederii noastre în liberul arbitru, o mare parte din acțiunile întreprinse de noi sunt determinate de procese subconștiente, reacții automate la anumiți stimuli de care nu suntem pe deplin conștienți. Peter Brook invocă drept motiv al distribuirii actorului Sotiguy Kouyaté în *Prospero*, „apartenența sa la o cultură africană orală care adaugă doar un surplus de poezie jocului

<sup>46</sup> *Idem*, p. 37.

<sup>47</sup> Renato Tagiuri, *Person, perception and interpersonal behavior*, Stanford University Press, Stanford, 1958, *apud*. Humă Bogdana, „Olfaction and First Impression Formation: An Experimental Study”, în Ivan, Loredana și Duduciuc, Alina (coord.), *Comunicare nonverbală și construcții sociale*, București: Editura Tritonic, 2011, p. 47.

<sup>48</sup> Wilhelmina Wosińska *op. cit.*, p. 63.

<sup>49</sup> Din R.F. Baumeister, Kristin. L., F. Sommer, „What do men want? Gender differences and two spheres of belongingness: comment on Cross and Madson”, articol publicat în anul 1997, în revista „Psychological Bulletin” Jul, vol.122 (no.1), p. 38.

său”<sup>50</sup>. Această plus-valoare, însă, dată de moștenirea originii sale, a culturii sale, se poate activa oricând în timpul jocului.

Psihologul Solomon Asch a fost primul cercetător interesat de modul în care se formează percepțiile. În opinia acestuia, în cazul percepției persoanelor necunoscute vorbim mai mult despre „formarea *impresiilor*”, decât despre „formarea *judecăților* sau a cunoștințelor”, ultimele două fiind, în aparență, necesare unei alegeri pertinente. Impresia, un fel de prim pas făcut pentru cunoașterea celuilalt, poate echivala cu o emoție puternică, aceasta motivând regizorul să aleagă un actor. În timpul audițiilor pentru spectacolul *Medeea* montat la compania americană de teatru „La MaMa”, regizorul Andrei Șerban a fost acostat pe holurile teatrului „de o tânără cu părul lung de un roșu aprins și cu o chitară atârnată de gât” care l-a întrebat dacă nu are nevoie de un compozitor pentru spectacol. Liz Swados, pentru că despre ea este vorba, „avea în privire și în ținută o forță care mi-a inspirat încredere și am decis pe loc să o cooptez în echipă”<sup>51</sup>.

Încercând să-și explice felul în care se formează primele impresii despre o persoană necunoscută, Solomon Asch a propus unor subiecți o listă ce cuprindea câteva caracteristici atribuite unei persoane fictive. O parte dintre subiecți au primit o listă care începea cu trăsături pozitive și se termina cu trăsături negative (*inteligent, muncitor, impulsiv, critic, încăpățânat, invidios*). Ceilalți au primit o listă cu aceleași trăsături, dar cele cu conotație negativă figurau înaintea celor cu conotație pozitivă (*invidios, încăpățânat, critic, impulsiv, muncitor, inteligent*). Ulterior, Asch le-a propus tuturor subiecților o listă ce conținea perechi de trăsături opuse (bun-rău, calculat-risipitor etc.) cerându-le să aleagă din fiecare pereche o trăsătură de caracter care definea cel mai bine persoana analizată. La final experimentului, subiecții erau rugați să facă o descriere liberă a persoanei respective<sup>52</sup>. Rezultatele experimentului au arătat faptul că acei participanți care au primit, în prima fază, informațiile „pozitive” au ales din a doua listă mai multe caracteristici „pozitive”, decât subiecții care au primit în prima fază caracteristicile „negative”.

Experimentul a confirmat teoria lui Asch care susținea că primele informații pe care le primim despre o persoană necunoscută influențează informațiile ulterioare<sup>53</sup> (efect cunoscut azi în psihologie sub numele de „efect

<sup>50</sup> George Banu, *op. cit.*, p. 22.

<sup>51</sup> Andrei Șerban, *O biografie*, Editura Polirom, Iași, 2006, p. 33.

<sup>52</sup> Drozda-Senkowska, *Influența socială*, traducerea de Bogdan Bălan și Mihaela Boza, Editura Polirom, Iași, 2000, p. 111.

<sup>53</sup> Subiecții, informați la început că persoana este inteligentă, au interpretat „încăpățânarea” ca „gândire coerentă”, deci în manieră pozitivă. În schimb, cei care au fost informați

al informației primare”). Astfel, dacă regizorul răsfoiește CV-ul unui actor în primele momente ale întâlnirii, impresia finală poate fi influențată de cele citite, adică de prima impresie.

## Importanța trăsăturilor centrale pentru formarea primei impresii

În formarea impresiei despre celălalt o importanță aparte o au așa-numitele *trăsături centrale*. Trăsăturile centrale sunt considerate „acele caracteristici ale oamenilor care au o influență decisivă asupra impresiei noastre finale”<sup>54</sup>. Aceste trăsături nu sunt neapărat cele evidente, ci sunt trăsături considerate, în acel moment, ca fiind importante.

Omul, atunci când își formează o primă impresie despre un necunoscut, se concentrează asupra trăsăturilor centrale care vor influența alte caracteristici, mai puțin importante, ale celui observat. În anul 1950, Harold Kelley, renumit psiholog american, a realizat o experiență celebră care, într-o perspectivă gestaltiană, a arătat în ce fel această impresie era globală și depindea de influența anumitor trăsături centrale în perceperea celuilalt. Printr-un efect de halo, evaluarea globală a unei persoane poate fi modulată de prezența unei trăsături centrale.<sup>55</sup>

## Rolul actorului în gestionarea impresiilor

*Gestionarea impresiilor*, cum inspirat o numește Goffman, este reprezentată de un set de acțiuni, practici și strategii, pe care actorul le inițiază astfel încât să-și prezinte sinele într-o lumină cât mai favorabilă. Gestionarea impresi-

---

inițial că persoana este invidioasă, au considerat că „a fi încăpățânat” echivalează cu „a fi mărginit”, interpretând aceeași informație într-o manieră negativă.” (Drozda-Senkowska, *idem*, p. 111).

<sup>54</sup> Wilhelmina Wosińska *op. cit.*, p. 83.

<sup>55</sup> Harold Kelley a împărțit un lot de studenți în două grupe. Celor din prima grupă li s-a spus că vor asista la un curs susținut de către un conferențiar care este un om *cald*, muncitor, critic, practic și hotărât; celor din a doua grupă li s-a spus, despre același profesor, că este o un om mai degrabă *rece*, muncitor, critic, practic și hotărât. După conferință, studenții din cele două grupe au emis aprecieri diferite despre conferențiar, având și comportamente diferite față de cel de la catedră în timpul cursului: cei din prima grupă au avut aprecieri la adresa profesorului și au fost atenți și interesați, pe când cei din a doua grupă i-au construit un portret nefavorabil și s-au comportat ostil.” (Robert, S. Feldman, *op. cit.*, p. 47-48).

ilor este cuplată cu cea a expresivității. În timp ce prima vizează evitarea sau corectarea surselor distorsionante, ultima promovează impresiile dorite; prima este eminent psihologică și este legată de incidente care pot fi mai mult sau mai puțin anticipate, ultima este inițitoare, strategică și eminent comunicățională.<sup>56</sup>

Interacțiunea dintre regizorul-observator și actorul observat suscită la fel de mult interesul unui spectator ca o scenă de spectacol. Prezența unui număr restrâns de oameni la casting, atmosfera *densă*, situația-limită, de context *cu ușile închise*, stârnește interesul celor care nu pot participa și poate activa un soi de tentație voyeristă.

Actorul transmite informații cu ajutorul unor *semne transportatoare* (cum le numește același sociolog), precum cuvintele limbajului natural, gesturile și tot ceea ce ia forma mimicii, toate semnele limbajului nonverbal. Cu ajutorul acestora, actorul dă acea *expresie* a propriului sine susceptibilă să inducă *impresii* celui care observă. „Pe baza receptării imediate a informațiilor expresive și a celor stocate în trecutul experienței proprii, regizorul își construiește propriile impresii. Actorul expresiv nu rămâne pasiv, vrea să influențeze aceste impresii.<sup>57</sup>” Ceea ce-l interesează pe regizor, nu este atât expresia oferită verbal de actor, cât cea etalată într-un mod teatral și contextual, mai ales nonverbal. „În timp ce expresia *oferită* este construită verbal, cea etalată, fiind nonverbală/contextuală/(ne)intențională, este prea puțin controlabilă, datorită imprevizibilității reacțiilor auditoriului”<sup>58</sup>. Interesul regizorului vizează nu mai puțin imaginea actorului despre sine, atitudinea pe care acesta o are față de el însuși sau competențele sale. Dacă nu îl cunoaște pe actor, regizorul poate obține lămuriri din atitudinea și înfățișarea acestuia, ceea ce îi permite să-și actualizeze experiențele anterioare cu indivizi oarecum asemănători sau îl poate determina să-i aplice stereotipuri neverificate. Actorul își poate reprima sentimentele reale imediate, transmițând o perspectivă asupra situației pe care crede că ceilalți o vor găsi, cel puțin temporar, acceptabilă. Acest consens superficial este facilitat de faptul că fiecare participant își poate ascunde dorințele proprii în spatele unor afirmații bazate pe valori pe care le urmează toată lumea prezentă. Actorul „poate răspunde printr-un spectacol al respectului față de competența și integritatea morală a Observatorului, acceptând definițiile pretinse de cei

<sup>56</sup> Lazăr Vlăsceanu, *Erving Goffman și dramaturgia socială*, prefată la volumul Erving Goffman, *Viața cotidiană ca spectacol*, Editura Comunicare.ro, București, 2007, p. 21.

<sup>57</sup> *Idem*, pag 20.

<sup>58</sup> *Ibidem*.



prezenți. Pe măsură ce interacțiunea participanților avansează, vor apărea evident adăugiri și modificări în starea informațională inițială.”<sup>59</sup>

Actorul își imaginează un anumit mod de desfășurare a evenimentului, atunci când se află pentru prima oară în fața unui regizor. Dacă, pe parcursul întâlnirii, se întâmplă ceva care contrazice, discreditează sau pune la îndoială această proiecție, interacțiunea poate ajunge la blocaj sau la o situație confuză. Regizorul poate deveni ostil, iar, în acest caz, actorul se va simți stânjenit, rușinat, furios și va avea impresia că micul sistem social al interacțiunilor se prăbușește.<sup>60</sup> De obicei, actorul angajează strategii și tactici care să protejeze propriile proiecții, și ne putem referi la ele ca la niște *practici defensive* (defensive practices), iar dacă regizorul încearcă să salveze aparențele, adoptând maniera agreeată de actor, vorbim de *practici de protecție* (protective practices) sau de *tact*. Împreună, practicile defensive și cele de protecție ajută la ocrotirea impresiei cultivată de un individ în timp ce el se află în prezența altora.<sup>61</sup> Practicile defensive ale actorilor sunt un răspuns firesc al dorinței acestora de a fi acceptați să lucreze în proiecte diverse și numeroase, dar și al înțelegerii lor asupra varietății tipologice a regizorilor. Întrebați cum anume procedează, în timpul unui casting, atunci când primesc sarcini neobișnuite, paradoxale sau, pur și simplu, contrare așteptărilor lor legate de rol/personaj/piesă, dacă refuză o indicație, contra-argumentează sau polemizează cu regizorul, câțiva dintre actorii chestionați, prin formularul stabilit ca suport al cercetării de față, au răspuns:

„Nu. Dar am întrebat, ca să înțeleg mai bine.” (Ofelia Popii)

„Da, mi s-a întâmplat. Regizorul este interesat de un text. Eu, ca actor, sunt interesat de un singur personaj din text. Căutările și experiența îmi creează o imagine a acestui personaj care, de multe ori, poate fi mai complexă decât imaginea regizorului pentru același personaj. Atunci când ai nemărginita „plăcere” de a lucra cu regizori limitați (sau, mă rog, extrem de fixați pe întreg, la modul abstract) sau dezinteresăți, dar orgolioși, atunci, inevitabil pentru mine, apar disensiunile.” (Raluca Iani)

„De obicei, refuzul e un mod de apărare, refuzi din teamă de a nu greși, refuzi pentru că nu înțelegi ce se urmărește de la tine...și dacă

<sup>59</sup> Erving Goffman, *op. cit.*, p. 38. Menționez că noțiunea de „actor”, din psihologia socială, se suprapune, în această parte, dedicată primei impresii, peste ideea de actor, profesionist al scenei.

<sup>60</sup> *Idem*, p. 40.

<sup>61</sup> *Ibid.*, p. 41.

nu înțelegi, nu te simți în control, și dacă nu te simți în control, nu te simți în confort și tot așa...încerc să refuz tipul ăsta de refuz. În rarele cazuri când ajung totuși să refuz, o fac pentru că realmente cred că cel din fața mea e mai puțin capabil decât mine. Iar de polemizat sau contra-argumentat încep să o fac, cumva că să ...hm...*salvez situația*. Adică nu mă ajută deloc să cred că cel din fața mea e un incapabil și întotdeauna mă gândesc că e posibil să mă înșel. Așa că dacă încep un dialog în contradictoriu, deși poate părea contraproductiv, în realitate e modul meu de a încerca să mă lămuresc despre celălalt, să găsesc o modalitate prin care să comunic cu el.” (Ana Paști)

„S-a întâmplat acest lucru și am cerut, fie explicații mai detaliate, fie argumentări mai solide. Nu am acceptat provocări violent-fizice, oricare ar fi fost motivațiile. (Odată am fost întrebată dacă aș accepta să mă rănesc ușor la mână, simulând cu o lamă intenția de a-mi tăia venele).” (Elena Ivanca)

„În general, fac tot ce mi se cere și încerc să pot orice!:)” (Anca Hanu)

„La un casting mă duc cel mult cu propuneri. Sunt deschisă spre ceea ce o să-mi spună regizorul, cum vede el lucrurile, încercând să fiu cât mai aproape de ceea ce a visat el în legătură cu personajul. Dar dacă simt că personajul ar zice într-un alt mod un anume text, sugerez posibilitatea asta sub forma unor întrebări („Mă întreb dacă...”). Ar fi mult prea devreme să fac afirmații despre poveste și personaj. Cred că regizorul, care are viziunea de ansamblu a lumii pe care vrea s-o arate și a stat pe text o perioadă lungă de timp, știe la un casting cu mult mai multe decât mine, care vin prima dată în contact cu scenariul sau piesa.” (Cristina Flutur)

„Da, am făcut asta la o proba de film și evident că nu am luat-o. Am zis că eu nu cred că personajul feminin pentru care dau proba e o curvă...” (Nicoleta Lefter)

„Nu, nu mi s-a întâmplat. Mi s-a întâmplat să pun întrebări care să mă ajute să înțeleg ceea ce îmi cere regizorul. Nu am intrat în polemici poate și pentru că, în general, am lucrat în teatre și cu trupe care practică teatru experimental; construcția spectacolului se face împreună, iar personajele se propun, se discută și se studiază tot împreună. În unele cazuri și regizorul e pe scenă.” (Sebastian Bărbălan)

„Nu. Într-adevăr, cerințele pot fi foarte solicitante și uneori neobișnuite, dar atâta vreme cât ele se află în spectrul decenței, e de datoria ta să încerci să înțelegi universul regizorului și parametrii după care el se ghidează.” (Raluca Mara)

„Desigur că mi s-a întâmplat, face parte din actul creației, important e să găsim un numitor comun într-un final.” (Cristina Ragos)

„Cred că pe lângă potrivirea pentru un rol, regizorul este interesat, în cadrul unei audiții, să vadă dacă poate să lucreze cu tine. De aceea încerc să fiu cât mai deschis la tot ce mi se dă., Recunosc că mi s-a întâmplat, în timp ce făceam ce mi se cerea, să simt că nu mi se potrivește sau că fac o prostie, dar am mers mai departe.” (Andrei Stehan)

„Dacă ești lejer și ludic cred că e cel mai bine. Dacă mergi crispat – și omul îți zice să joci o frunză care pică în lac și tu dai casting pentru Hamlet – cred că poți ușor să crezi că cineva își bate joc de tine și să intri într-o polemică fără rost care ține de frustrările tale.” (Marian Adochiței)

„Nu refuz din principiu nicio propunere sau cerință a regizorului la un casting pentru că e important să arăți, într-un timp scurt, că poți să preiei și să prelucrezi indicațiile. Eu cred că actorii buni pornesc de la cerință și o îmbogățesc, o dezvoltă, sunt cu adevărat creativi. Se poate întâmpla să nu fii de acord întru totul cu indicația și, în asemenea cazuri, cel mai bine e să o *faci* totuși, ca să fie evident de ce nu e o indicație bună și nu funcționează în situația respectivă. Pe urmă poți să vii cu propunerea ta. Așa mi se pare cel mai productiv.” (Miron Maxim)

„Nu prea ai contraargumente. Regizorul va găsi cu siguranță un argument, chiar și absurd, pentru a-ți cere ce vrea. Singurele lucruri pe care le-aș refuza sunt cele care aș considera că lezează demnitatea mea ca om. Nu am fost pus față în față cu o asemenea situație, dar cred că mi-aș da seama ce e relevant și ce este împotriva demnității mele ca om.” (Robert Pavicsits)

În spiritul celor afirmate de Erving Goffman, dar cu referire la casting, vom remarca faptul că actorul trebuie să exprime în, „timpul acțiunii”, ceea ce dorește să transmită, adică, mai precis, el trebuie nu numai să-și exprime

presupusele capacități în cursul interacțiunii, ci să le și manifeste în decursul unei fracțiuni de secundă.<sup>62</sup>

Expresivitatea actorului (și, ca atare, capacitatea sa de a produce impresii) implică: expresia pe care o *furnizează* și expresia pe care o *degajă*, afirmă Goffman. Prima se bazează pe simboluri verbale sau pe substitute ale acestora, folosite în mod declarat și exclusiv cu scopul de a transmite informația pe care el și ceilalți o atașează convențional simbolurilor. Aceasta este comunicarea în sens tradițional și îngust. A doua activitate, care are loc, de cele mai multe ori inconștient, implică o gamă largă de acțiuni care vor exprima și alte informații despre actor. Este evident faptul că actorul poate transmite voluntar dezinformări prin ambele tipuri de comunicare, în primul caz prin înșelăciune, în al doilea, prin disimulare.<sup>63</sup> Valoarea individului va fi stabilită după ce acesta nu se va mai afla în prezența regizorului sau a comisiei de casting.

## **Constructivismul, structuralismul și „thin slices”, trei paradigme ale fenomenului formării primei impresii**

Într-un studiu publicat în „Revista de Psihologie”, în anul 2009, Mihai Aniței și Bogdana-Raluca Humă vorbesc despre timpul minim necesar, de doar cinci secunde, în care ne formăm o părere despre o persoană întâlnită pentru prima dată. În interiorul acestui fenomen, al formării primei impresii, este foarte probabil ca primele secunde să nu fie suficiente pentru a sesiza acele caracteristici necesare pentru a lua o decizie, a face o alegere determinantă pentru viitorul spectacol de teatru. Însă elaborarea intuitivă, spontană, a imaginii inițiale despre actorul aflat în fața noastră, ne va influența interacțiunile ulterioare din timpul castingului. Pentru Leslie Ann Zebrowitz, formarea primei impresii reprezintă „procesul elaborării unor judecăți descriptive și evaluative despre o persoană-țintă.”<sup>64</sup> Pentru a face înțeles cât mai bine fenomenul primei impresii, voi expune, în cele ce urmează, trei dintre paradigmele prin care se poate explica acest proces.

Pentru început, reamintesc faptul că „paradigma” reprezintă procesul transformator la care apelează cercetătorul, în efortul lui de a construi

<sup>62</sup> *Ibid.*, p. 58.

<sup>63</sup> *Ibid.*, p. 30.

<sup>64</sup> Leslie Zebrowitz, *Impression formation*, în A.S.R. Manstead și M. Hewstone (Eds.), *The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology*, Oxford, Blackwell Publishers Ltd., 1999, p. 309-314. , *apud. Comunicarea nonverbală și formarea primei impresii*, „Revista de psihologie” nr. 3 – 4/2009, p. 181–196.

obiectul științific al cercetării sale.<sup>65</sup> Constructivismul și structuralismul sunt două dintre paradigmele cele mai cunoscute din interiorul cercetării fenomenului formării primei impresii. Având explicații și premise opuse, cele două paradigme au la origine două concepte preluate din psihologie: gestaltismul și asociaționismul.

Reprezentant al *constructivismului* în domeniul primei impresii, Solomon E. Asch își începe articolul „Forming Impressions of Personality” – apreciat drept prima abordare științifică a procesului de formarea a impresiilor – astfel: „Ne uităm la o persoană și imediat se formează în noi o anumită impresie a caracterului său. [...] Observațiile ulterioare pot îmbogăți sau contrazice prima noastră impresie, dar noi nu putem stăpâni rapida ei dezvoltare, așa cum nu putem evita percepția unui obiect vizual sau a unei melodii”<sup>66</sup>. Solomon Asch a realizat zece experimente care au scos în evidență modul în care principiile gestaltiste ale percepției structurează impresiile pe care ni le formăm despre cei din jurul nostru. Mai exact, preceptele gestaltiste scot în evidență faptul că întregul este întotdeauna „mai mare” decât părțile din care este alcătuit și că atributele acestuia nu sînt deductibile din analiza părților, luate separat. Fiecare element care compune o impresie are o contribuție unică la acest întreg, iar modificarea unei singure trăsături poate produce schimbări majore în percepția persoanei, conducând la reinterpretarea informațiilor.<sup>67</sup> Un zvon care pune într-o lumină proastă un actor, poate schimba decizia finală a regizorului. Însă originea informației este esențială. Dacă aceasta provine de la o persoană cu status scăzut sau dacă sursa nu e credibilă, atunci informația rămâne un simplu zvon pe care experiența îl poate contrazice. În schimb, dacă persoana care ne informează are credibilitate, decizia finală poate fi schimbată indiferent de prestația actorului. De exemplu, dacă actorului i s-a dus vestea că vine în stare de ebrietate la repetiții și regizorul transformă acest dat al său în trăsătură centrală, actorul va rata castingul. De multe ori, informația negativă are o greutate mai mare decât informația pozitivă, în formarea impresiei. Anumite caracteristici vor fi considerate centrale și altele periferice, în funcție de contextul în care sunt întâlnite. Aceeași trăsătură în contexte diferite poate primi semnificații distincte, chiar opuse. Dacă despre un actor se știe că are

<sup>65</sup> Alex Mucchielli. *Arta de a comunica*, traducerea Giuliano Sfichi, Gina Puică, Marius Roman, Iași, Editura Polirom, 2005, p. 16.

<sup>66</sup> Bogdana Humă, *Olfaction and First Impression Formation: An Experimental Study*, în Ivan, Loredana și Duduciuc, Alina.(coord.), *Comunicare nonverbală și construcții sociale*, București: Editura Tritonic, 2011, p. 7.

<sup>67</sup> *Idem*, p. 8

o gândire logică și deține multe informații pe care îi place să le etaleze, ceea ce ar putea fi un atu în viața de zi cu zi devine, însă, incomod în repetiții.

Modelul *structuralist* abordează formarea impresiei dintr-o perspectivă asociaționistă, considerând că fiecare trăsătură contribuie la imaginea finală, fără a interacționa. Reprezentată de Norman Henry Anderson, paradigma structuralistă susține că impresia este o simplă înșiruire de trăsături<sup>68</sup>. Deși ulterior au mai apărut studii în care s-au făcut încercări de împăcare a celor două modele, până astăzi nu s-a ajuns la un consens în ceea ce privește *impresia*, considerată fie un „întreg” format din elemente care interacționează, fie o „sumă a însușirilor”.

Noi direcții în explicarea formării impresiilor vor fi introduse odată cu paradigma *thin slices*, tradusă drept paradigma *feliilor subțiri*. Elaborată de Nalini Ambady și Robert Rosenthal<sup>69</sup>, aceasta prezintă o nouă perspectivă a imaginii pe care ne-o formăm despre oameni, pornind de la comportamentul nonverbal. Deși nu analizează în mod direct fenomenul de formare a primei impresii, cercetările care au la bază paradigma *thin slices* fac referire la modul în care decodăm semnale nonverbale pentru a afla mai multe informații despre persoana căreia îi analizăm comportamentul, limbajul și semnalele nonverbale. Paradigma *thin slices* a fost menționată pentru prima dată în România, în lucrarea colectivă *Comunicarea nonverbală: gesturile și postura*<sup>70</sup>, apoi a fost cercetată mai amănunțit în lucrarea Loredanei Ivan, *Cele mai importante 20 de secunde. Competențe în comunicarea nonverbală*<sup>71</sup>, apărută în anul 2009. Cele două cărți prezintă rezultatele cercetărilor în care a fost utilizată această abordare din perspectiva comunicării nonver-

<sup>68</sup> Autorul își ilustrează teoria prin următorul exemplu: o persoană deține trăsăturile „inteligent”, „manierat”, „leneș” și „săritor”. Conform principiului adunării, fiecare trăsătură este evaluată de către observator în ceea ce privește caracterul pozitiv sau negativ al acesteia. Să zicem că scorurile variază de la 1 (negativ) la 10 (pozitiv). Trăsătura „inteligent” primește din partea observatorului nouă puncte, „manierat” zece puncte, „leneș” două puncte și „săritor” cinci puncte. În acest caz, impresia despre acea persoană este media algebrică a scorurilor tuturor trăsăturilor, deci 26. Limita evidentă a acestei teorii este următoarea: dacă o altă persoană deține trei din cele patru trăsături menționate, fiind inteligentă, manierată și săritoare, impresia sa va aduna doar 21 de puncte, ceea ce ar însemna că observatorul o găsește mai neplăcută decât pe prima. (Bogdana Humă, *idem*, p. 8).

<sup>69</sup> Nalini Ambady și Robert Rosenthal, *Thin slices of expressive behaviour as predictors of interpersonal consequences: A meta-analysis.*, în „Psychological Bulletin”. Vol. 111, no.2/, 1992, p. 256-274.

<sup>70</sup> Septimiu Chelcea, Loredana Ivan, Adina Chelcea, *Comunicarea nonverbală: gesturile și postura*, Editura Comunicare.ro, București. 2008.

<sup>71</sup> Ivan, Loredana, *Cele mai importante 20 de secunde. Competențe în comunicarea nonverbală*, Editura Tritonic, București, 2009.

bale, a modului în care cei propuși în rolul de observator decodifică gesturile, mimica sau postura unor persoane prezentate prin intermediul unor secvențe filmate. Evaluările participanților pot fi relevante și pentru studiul formării impresiilor, adică a modului în care decodificarea elementelor non-verbale conduce la structurarea unei păreri despre actorul observat.

Paradigma *thin slices* pleacă de la premisa că aceeași persoană poate fi evaluată diferit, de persoane diferite, care o întâlnesc în același timp. Încercăm explicarea acestui fapt cu ajutorul elementelor care formează limbajul nonverbal, pentru că acesta este cel mai des observat atunci când ne formăm o primă impresie despre un actor. Se știe că oamenii acordă atenție diferită comportamentului nonverbal, unii preferând să observe mimica interlocutorului, alții gestică etc. În egală măsură contează și efectul informațiilor provenite din limbaj și paralimbaj, asupra evaluării celor observați.

Analizând mai profund paradigma *thin slices*, ipoteza care se potrivește cel mai bine procesului de casting arată faptul că există relații între centrarea atenției pe o anumită categorie de elemente nonverbale și formarea unei impresii specifice, pornind de la ideea că, pentru anumiți regizori, doar anumite categorii de semnale nonverbale reprezintă surse de informare pentru identificarea unor trăsături de personalitate. În termenii utilizați de Rebecca M. Warner și David B. Sugarman (1986), prin paradigma *thin slices* s-a încercat testarea teoriei informației diferențiale, potrivit căreia nu actorul reprezintă principala sursă de formare a impresiei, ci canalul informațional utilizat.

Această paradigmă vorbește și despre faptul că nu trebuie subestimată nici variabila *personalitatea* actorului-observat sau a regizorului-observator. Este greu de preconizat și precizat în ce măsură influențează ea evaluarea observatorilor, deoarece această variabilă stârnește, la rândul său, multe controverse. Accesul regizorului la tipuri diferite de canale informaționale nonverbale și verbale conduce la impresii diferite despre aceeași persoană, întâlnită în aceeași situație. Acțiunea selectivității percepției (în ceea ce privește sursa de informații) asupra formării primei impresii, se complică în cazul unui casting, deoarece trebuie luat în calcul tipul de regizor și genul de spectacol pe care acesta urmează să îl realizeze. Dacă spectacolul urmează să fie montat într-o sală mică și e de factură experimentală, regizorul va urmări mai mult expresivitatea mimicii, a gesticii și o anume creativitate a actorului.

Pentru a determina, mai concret, aspectele psihologice implicate în casting, am conceput și trimis două chestionare a câte zece întrebări, adresate pe de o parte regizorilor și, pe de alta, actorilor. Una dintre întrebările adre-

sate regizorilor era: *Cât de importantă este prima impresie despre un actor, în timpul castingului?* Iată câteva dintre cele mai reprezentative răspunsuri:

„ [Prima impresie] E foarte importantă. Cred că îmi dau seama din primele secunde dacă am de-a face cu cineva care îmi stârnește curiozitatea sau nu vreau să lucrez cu acea persoană. În plus, pentru mine e important ca omul cu care lucrez să fie ok din punct de vedere moral și echilibrat emoțional. Ceea ce e un dezavantaj uneori, pentru că talentul nu coincide adesea cu un caracter frumos.” (Radu Nica)

„Nu cred într-o primă impresie, ci în sentimentul pe care ți-l dă un actor la final de casting. În timpul castingului, pentru un moment îți place actorul aflat în fața ta, în următorul nu-ți mai place. Cred că în selecție e vorba de media impresiilor.” (Delia Gavlițchi)

„Este foarte importantă, dar mergând foarte mult la teatru peste tot prin țară, rar sunt la o primă impresie. Îmi place să cunosc trupa înainte să propun un text/proiect. Sunt, de asemenea, atent, la diverse trucuri ale actorilor în fața unui regizor nou/tânăr. Am tendința de a monta spectacole cu distribuții preponderent feminine și atunci e foarte important să nu pui în același spectacol doamne actrițe care nu se tolerează. Poate fi o situație fatală pentru spectacol.” (Andrei Măjeri)

„[Prima impresie] Foarte importantă. Dar nu tranșantă. Poți să iei în considerare faptul că actorul x a fost într-o zi proastă și să-i mai dai o șansă, dar întotdeauna vor câștiga cei care nu au fost într-o zi proastă. Vor câștiga cei care nu întârzie, cei care se schimbă de hainele de civil, cei care au păreri și care se lasă conduși fără opreliști. Iar asta poți simți și vedea la un casting.” (Leta Popescu)

„Este foarte importantă, chiar dacă s-ar putea să nu fie imaginea reală a actorului. De foarte multe ori se poate întâmpla ca factori externi sau emoțiile să influențeze modul în care se prezintă un actor la casting. Din această cauză, consider că un punct foarte important îl reprezintă nu doar prestația artistică prin care se dorește prezentarea calităților pentru un rol, ci și discuțiile individuale. În acest mod, echipa de lucru poate observa disponibilitatea candidaților față de viitoarea producție, dar și abilitățile comunicaționale ale acestora.” (Alexandra Felseghi)

„Dacă e primul contact direct cu actorul respectiv, [prima impresie este] foarte importantă. Pentru mine e vital să rezonoz cu cei cu care



lucrez, iar chimia, e sau nu e, greu apare pe parcurs, în cazuri excepționale.” (Catinca Drăgănescu)

„Nu fac aproape niciodată castinguri. Nu cred în prima impresie. Am nevoie să cunosc oamenii mai mult, să văd cum reacționează la diverse tehnici de teatru. Ca atare, am nevoie să petrec mai mult timp, măcar câteva ore, dacă nu câteva zile, cu actorii și actrițele, să văd cum lucrează în grup, cum improvizează, ce deschidere au, și mai ales – CE GÂNDESC. Având în vedere că fac spectacole cu mesaj politic asumat/manifest, am nevoie de actori care să fie, în mare, pe aceeași lungime de undă.” (David Szwartz)

Analizând procesul de formare a primei impresii, în acest ultim capitol mi-am propus să evit *stereotipurile corporale*, luate în considerare, timp de zeci de ani, de adepții criteriilor fizionomice, prin stabilirea unei legături între un anumit element al comportamentului nonverbal și semnificația pe care o are la nivelul trăsăturilor de personalitate. Formarea primei impresii este un proces care are loc într-un timp limitat. În cadrul unui audiții, adică într-un timp foarte scurt, regizorii fac raționamente rapide, dar imprecise, deci riscante. Încrederea pe care regizorii o au în propria intuiție, practic în aparențele chipului și comportamentului uman, este atât de mare, încât sunt surprinși ori de câte ori aparențele sunt contrazise de realitate. Dificultatea de a determina acuratețea primei impresii impune concluzia că nu valoarea de adevăr a acesteia este esențială, ci emoția pe care actorul o transmite regizorului. Altfel, ar trebui să existe cel puțin un criteriu neechivoc de validare a primei impresii.

## CONCLUZII FINALE

La originea acestui studiu s-a aflat necesitatea de a pune în evidență rolul crucial jucat de alegerea distribuției pentru un proiect teatral sau pentru un film. Considerând că alegerea actorilor care vor da personajelor formă și expresie concrete este un act de creație, s-a urmărit identificarea factorilor care influențează acest lanț de decizii și s-a încercat elucidarea, fie și parțială, a unor enigme și paradoxuri aparente din situația de casting, responsabile, de multe ori, de apariția unei întregi mitologii în jurul evenimentului. Absența unor studii științifice de autoritate, dedicate procesului de casting, în literatura de specialitate internațională, dar și românească, precum și realitatea faptului că, în România, cultura audiției este o achiziție relativ recentă, au constituit, de asemenea, motive întemeiate pentru inițierea prezentei cercetări.

Regizorul și actorul au fost analizați fie în contextul relației din casting, fie separat. Dacă la începutul studiului înțelegeam că regizorul este un Observator, iar actorul, un Observat, ulterior a apărut ipoteza că, de fapt, cei doi intră alternativ în fiecare dintre roluri, odată cu schimbarea centrului de atenție. În ceea ce-l privește pe regizor, studiul s-a concentrat pe problematica formării primei impresii, pe rolul automatismelor în percepție, pe determinările inconștiente și motivațiile raționale din spatele deciziilor regizorale și, totodată, pe descrierea erorilor care pot să apară în procesul de evaluare a actorilor. Cu ajutorul unor mărturii directe din partea unor actori (prin intermediul unor chestionare ale căror rezultate sunt prezentate pe parcurs), am ajuns la concluzia că atitudinea actorilor față de casting este, uneori, confuză, iar pregătirea lor pentru a face față acestui gen de situație nu corespunde, câteodată, așteptărilor regizorilor. În consecință, în interesul actorilor, am căutat să lămuresc anumite aspecte și să formulez o serie de recomandări care să le permită să se „antreneze” pentru castinguri.

Concomitent, lucrarea de față a preluat din psihologie concepte precum personalitatea și tipologiile umane și le-a aplicat regizorilor, pe baza ipotezei că această abordare poate lămuri anumite aspecte ale activității lor teatrale și ale atitudinii acestora față de actori. În mod concret, într-un material aparte, a fost prezentat grupul a cinci regizori care, la începutul

secolului al XX-lea, s-au asociat, formând ceea ce, mai târziu, a devenit fenomenul numit „Cartelul francez”.

Cercetarea a prezentat, de asemenea, o serie de exemple concrete din castinguri care au avut, ca protagoniști, regizori și actori consacrați. Aceste ilustrări, cu rol comparativ, au permis o evaluare a stadiului de dezvoltare a culturii castingului în teatrul românesc, atât la nivel organizațional și instituțional, cât și din punctul de vedere al comportamentului regizorilor și actorilor.

S-au examinat, de asemenea, asemănările și deosebirile, precum și influențele reciproce, dintre castingul pentru teatru și cel pentru film, constatând că în teatru, spre deosebire de film, metodele de evaluare a actorilor nu sunt la fel de deschise în fața schimbărilor.

Cercetarea a însemnat, pe lângă confirmarea sau infirmarea ipotezelor inițiale, apariția altora noi, generate de răspunsurile primite de la actorii, regizorii și directorii de casting consultați. Am constatat, astfel, faptul că nu se poate identifica o metodă de casting universal-valabilă, dar și faptul că forma „clasică” a audierii, adică evaluarea unui actor pe baza unei vizionări unice, în timp limitat, e privită de mulți, mai degrabă, ca o sursă de erori de evaluare care pot avea, ca rezultat, o distribuție inefficientă. În schimb, organizarea castingurilor în formula de „atelier” extins pe o perioadă mai lungă, practică frecventată, cu predilecție, în teatrele independente, permite o cunoaștere reciprocă mai profundă între actori și regizori, diminuând astfel riscul apariției unor erori de percepție și evaluare.

Analiza procesului de casting mi-a oferit prilejul de a descoperi complexitatea fenomenului și de a constata că problematica alcătuirii unei distribuții poate furniza material de cercetare pentru mai multe domenii: psihologie, antropologie, sociologie etc. Dacă, în primă instanță, tema castingului a părut a fi una „de nișă”, limitată la domeniile teatrului și cinematografiiei, odată aprofundat subiectul, perspectivele s-au multiplicat, cuprinzând istoria industriei de casting, metodele de pregătire a actorului pentru un casting, mecanismele psihologice și sociologice implicate și altele. Relația complexă dintre cei doi a putut fi investigată apelând, pe lângă instrumentarul teatral, la teorii, noțiuni și paradigme din alte domenii. Astfel, în sfera conceptelor studiate, au intrat date teoretice din psihologie, neuroștiințe, sociologie și estetică. De asemenea, cercetarea a utilizat informații utile din surse care descriu organizarea și desfășurarea castingului de film, mai ales, din Statele Unite - locul apariției și dezvoltării acestei adevărate industrii.

Studiul îi are în vedere nu doar pe actori și regizori ci, totodată, și pe cei interesați de casting, din afara profesiei. Într-un fel, lucrarea este un vehicul sau o „cutie cu secrete” dezvăluite despre un eveniment la care, poa-

te, nu vor avea acces niciodată. Am adunat informații despre acest incitant moment premergător nașterii unui spectacol sau unui film, în strădania de a răspunde și întrebărilor celor rămași în fața „ușii interzise”, care se închide întotdeauna pentru a proteja intimitatea din laboratorul creației, am încercat deci să deschid o fereștră prin care curioșii să poată vedea, dacă nu totul, măcar atât cât să viseze mai departe.



## BIBLIOGRAFIE

### Teatru

- Annett, Margo**, *Actor's Guide to Audition&Interviews*, A&C Black Publishers Limited, London, 2004.
- Banu, George**, *Dincolo de rol sau Actorul nesupus. Miniaturi teoretice, portrete, schițe*, traducere din limba franceză Delia Voicu, București, Editura Nemira, 2008.
- *Repetițiile și teatrul reînnoit. Secolul regiei.*, Traducerea Mirella Nedelcu-Pătureau, Editura Nemira, 2009.
- *Teatrul de artă, o tradiție modernă*, traducerea Mirella Nedelcu-Pătureau, Editura Nemira, 2010.
- *Scena supravegheată. De la Shakespeare la Genet*, traducerea Delia Voicu, Editura Polirom, 2007.
- *Monologurile neîmplinirii*, Editura Polirom, București, 2014 (ebook).
- Barba, Eugenio**, *Teatru. Singurătate, meșteșug, revoltă*, traducere din italiană Doina Cornea Derer, Editura Nemira, București, 2010.
- Shomit Mitter și Maria Shevtsova** (editori), *Cincizeci de regizori-cheie ai secolului 20*, colecția FNT, editura Uniter, traducere de Anca Ioniță și Cristina Modreanu, București, 2010.
- Diderot, Denis**, *Paradox despre actor*, traducerea din limba franceză Dana Ionescu, Cuvânt înainte de George Banu, Prefață de Robert Abirached, Postfață de David Esrig, Editura Nemira, București, 2010.
- Dodin, Lev**, *Călătorie fără sfârșit. Reflecții și memorii*, ediție de John Ormrod, cuvânt înainte de Peter Brook, traducere din limba engleză de Cătălina Panaitescu, Revista „Teatrul azi”, seria „Mari regizori ai lumii”, București, 2008.
- Donnellan, Declan**, *Actorul și Ținta. Reguli și instrumente pentru jocul teatral*, versiune în limba română de Saviana Stănescu și Ioana Ieronim, București, Editura Unitext, 2006.
- Evans, Richard**, *Auditions*, Routledge-Taylor&Francis Group, London and New York, 2009.

- Friedman, Ginger Howard**, *Casting Directors' secrets – Inside Tips for Successful Auditions*, Limelight Editions, New York 2000.
- Hettie Lynne Hurtes**, *The back stage guide to casting directors*, imprint of Watson-Guption Publications, New York, 1998.
- Hunt, Gordon**, *How to Audition For TV, Movies, Commercials, Plays and Musicals*, HarperCollins Publishers, New York, 1995.
- Ichim, Florica** (coordonator), *Conversație în șase acte cu Tompa Gábor*, traducerea din limba maghiară, Nagy Enikő și Simon Judith, Fundația culturală „Camil Petrescu”, Revista „Teatrul azi”, București 2003.
- *Întâlnire cu Robert Wilson*, traducerea din limba germană Ozana Oancea, Fundația culturală „Camil Petrescu”, Revista „Teatrul azi”, seria „Mari regizori ai lumii”, București, 2008.
- *La vorbă cu Vlad Mugur*, Revista „Teatrul azi”, București 2000.
- Jouvet, Louis**, *Témoignages sur le théâtre*, editura Flammarion, 1952.
- *Le comédien désincarné*, editura Flammarion, 1994.
- Kondazian, Karen**, *The Actor's Encyclopedia of Casting Directors*, foreword by Richard Dreyfuss, Lone Eagle Publishing Company, Hollywood, USA, 1999.
- Lecoq, Jaques**, *Corpul Poetic. O pedagogie a creației teatrale*, traducere de Raluca Vida, Oradea, Editura ArtSpect, 2009.
- Mnouchkine, Ariane**, *Introducere, selecție și prezentare* de Béatrice Picon-Vallin, 2010.
- *Arta prezentului – Convorbiri cu Fabienne Pascaud*, Fundația Culturală „Camil Petrescu”, revista Teatrul Azi (supliment), București, 2010.
- Odangiu, Mihai, Filip**, *Corpul inteligent. Strategii metacognitive în antrenamentul actorului*, Editura Casa Cărții de Știință, Cluj, 2013.
- Pavis, Patrice**, *Dictionnaire théâtrale*, Paris, Éd. Sociales, 1980.
- *L'analyse des spectacles*, Paris, Nathan, 1996.
- Popovici, Iulia** (editor), *Noi practici în artele spectacolului din Europa de Est*, Colecția Festivalului Internațional de Teatru de la Sibiu, Editura Cartier, București, 2014.
- Rudin, Jen**, *Confessions of a Casting Director: Help Actors Land Any Role with Secrets from Inside the Audition Room*, New York: It Books, 2013.
- Searle, Judith** *Getting the Part*, Limelight Editions, New York, 1995.
- Spolin, Viola**, *Improvizație pentru teatru*, traducerea Mihaela Bălan-Bețiu, UNATC Press, București, 2008.
- Șerban, Andrei**, *O biografie*, Editura Polirom, Iași, 2006.
- Zinder, David**, *Body Voice Imagination: A Training for the Actor*, Second Edition, Routledge, New York, 2009.

\*\*\* *Dicționarul Explicativ al Limbii Romane*, Editura Univers Enciclopedic, Ediția a II-a, revăzută și adăugită, 2009.

## Psihologie

- Adler, Alfred**, *Cunoașterea omului*, traducere, studiu introductiv și note de dr. Leonard Gavrilu, Editura Iri, București 1996.
- *Sensul vieții*, Editura IRI, București, 1995.
- Allport, Gordon**, *Structura și dezvoltarea personalității*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1981.
- Bourhis, Richard Y., Leyens, Jacques-Philippe**, *Stereotipuri, discriminare, relații intergrupuri*, Editura Polirom, Iași, 1997.
- Chelcea, Septimiu**, *Personalitate și societate în tranziție*, Societatea Știință & Tehnică S.A., București, 1994.
- *Comunicarea nonverbală în spațiul public*, Editura Tritonic, București, 2004.
- Chelcea, Septimiu, Ivan, Loredana, Chelcea, Adina**, *Comunicarea nonverbală: gesturile și postura*, Editura Comunicare.ro, București. 2008.
- Cosmovici, Andrei**, *Psihologie generală*, Editura Polirom, Iași, 1996.
- Cosnier, Jaques**, *Introducere în psihologia emoțiilor și a sentimentelor*. Editura Polirom, Iași, 2007.
- *Creativitatea și arhitectura cognitivă, în Introducere în psihologia contemporană*. coord. I. Radu, Editura Sincron, Cluj-Napoca, 1991.
- Drozda-Senkowska**, *Influența socială*, traducerea de Bogdan Bălan și Mihaela Boza, Editura Polirom, Iași, 2000.
- Feldman, Robert, S.**, *Fundamentals of Nonverbal Behavior*, Cambridge University Press, 1991.
- Fordham, Frieda**, *Introducere în psihologia lui C.G. Jung*, Editura IRI, București, 1998.
- Goffman, Erving**, *Viața cotidiană ca spectacol*, Editura Comunicare.ro, București, 2007.
- Hayes, Nicky, Orrell, Sue**, *Introducere în psihologie*, traducerea de Corneliu C. Tocan, Anca Tureanu și Iulia Dumitriu, Editura All, București, 1997.
- Hedges, Patricia**, *Personalitate și temperament*, Editura Humanitas, București, 1999.
- Heider, Fritz**, *The Psychology of Interpersonal Relations*, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey, 1958.
- Huizinga, Johan**, *Homo ludens. Încercare de determinare a elementului ludic al culturii*, Traducere din olandeză de H.R. Radian, Cuvânt înainte de Gabriel Liiceanu. Editura Humanitas, București, 2002.



- Iluț, Petru**, *Sinele și cunoașterea lui. Teme actuale de psihosociologie*, Editura Polirom, Iași, 2001.
- *Introducere în psihologia contemporană*. Editura Gloria, Cluj-Napoca, 1991.
- *Introducere în psihologie*, Editura Șansa, București, 1996.
- Ivan, Loredana**, *Cele mai importante 20 de secunde. Competențe în comunicarea nonverbală*, Editura Tritonic, București, 2009.
- Macsinga, Irina**, *Psihologia diferențială a personalității*, Tipografia Universității de Vest de Timișoara, 2000.
- Miclea, Mircea**, *Introducere în psihologia contemporană*. Editura Gloria, Cluj-Napoca, 1991.
- *Psihologie cognitivă*, Editura Polirom, Iași, 2003.
- Moscovici, Serge** (coord.), *Psihologia socială a relațiilor cu celălalt*, Editura Polirom, Iași, 1998.
- Mucchielli, Alex**, *Arta de a comunica*, traducerea Giuliano Sfichi, Gina Pui-că, Marius Roman, Iași, Editura Polirom, 2005.
- *Opere complete. vol 6. Tipuri psihologice*. Ediție revizuită și adăugită. Traducere din limba germană de Viorica Nișcov, Editura Trei, București, 2004.
- Popescu-Neveanu, Paul**, *Dicționar de Psihologie*, Editura Albatros, București, 1978.
- *Psihologia mecanismelor cognitive*, Iași, Polirom, 1999.
- Ribot, Theodule**, *Atenția și patologia ei*, Editura Iri, București, 2000.
- Rubinstein, S.L.**, *Existență și conștiință*, Editura Științifică, București, 1962.
- Țuțu, Mihaela Corina**, *Psihologia personalității*, Ediția a IV-a, Editura Fundației România de Măine, 2007.
- Wosińska, Wilhelmina**, *Psihologia vieții sociale*, Editura Renaissance, București, 2005.
- Zlate, Mielu**, *Eul și personalitatea*, București, Editura Trei, 1997; 1999, 255 p.; 2002 (ediția a III-a adăugită).
- *Fundamentele psihologiei*, Editura Pro Humanitate, București, 2000.

### Interdisciplinaritate

- Chevalier, Jean, Gheerbrant, Alain**, *Dicționar de simboluri*, vol I-III, București, Editura Artemis, 1994.
- Delacroix, Henri**, *Psihologia artei. Eseu asupra activității artistice*, traducere de Victor Ivanovici și Virgil Mazilescu, prefață de Octavian Barbosa, Editura Meridiane, București, 1983.
- Huyghe, René**, *Dialog cu vizibilul*, Ed. Meridiane, București, 1981.
- *Puterea imaginii*, Editura Meridiane, 1971.

### Publicații, reviste, articole, interviuri

- Ambady, Nalini, Rosenthal, Robert**, „Thin slices of expressive behaviour as predictors of interpersonal consequences: A meta-analysis”, *Psychological Bulletin*, 111, 2, p. 256–274, 1992
- Anderson, Norman Henry**, (1965). „Averaging versus adding as a stimulus-combining rule in impression formation.” *Journal of Experimental Psychology*, 70, 4, 394–400.
- Aniței, Mihai, Humă, Bogdana-Raluca**, „Comunicarea nonverbală și formarea primei impresii”, *Revista de psihologie* nr. 3–4, p. 181–196, București, iulie – decembrie 2009.
- Asch, Solomon Elliott**, „Forming impressions of personality.” *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 41/3/1946, p. 258–290.
- Bar, Moshe. Neta, Maital și Linz, Heather**, „Very first impressions.” *Emotion*. no.2, vol 6/2006, p. 269–278.
- Baumeister R.F., Kristin. L., F. Sommer**, „What do men want? Gender differences and two spheres of belongingness: comment on Cross and Madson”, articol publicat în anul 1997, în revista *Psychological Bulletin*, Jul, vol.122 (no.1).
- Gilbert, Daniel, T., Malone Patrick, S.**, „The correspondence bias” in *Psychological Bulletin*, vol. 117, no.1/1995.
- McArthur, Leslie Zebrowitz și Baron, Reuben M.** (1983) „Toward an ecological theory of social perception”, *Psychological Review*. 90, 3, 215–238.
- Pavel, Laura**, „The Fictional, The Autobiographical and The Aesthetic Self: Performing First-Person Discourse”, *Studia Ubb Philologia*, LXI, 1, 2016, p. 158.
- Popescu-Neveanu**, *Curs de psihologie generală*, Tipografia Universității, București, 1977.

### Surse web

- <http://dexonline.ro/definitie/fizionomie>
- <http://biblioteca-digitala-online.blogspot.ro/2012/12/perceptia-sociala.html> (accesat 10 aug. 2013)
- <http://www.scrigroup.com/educatie/psihologie-psihiatrie/Aspecte-teoretice-privind-perc74771.php> (accesat 2 sept. 2013)
- <http://ro.scribd.com/doc/8598201/Ruxandra-Rascanu-Psihologie-Și-Co-municare>
- <http://www.psihiatrie-timisoara.ro/material/cortexul.pdf> (accesat în 22 septembrie 2014)

<http://www.scribub.com/sociologie/psihologie/ATENTIA34632.php>, accesat la data de 5 ianuarie 2016  
<https://www.scribd.com/document/123788161/Psihologie-sociala>, accesat la 31 ianuarie 2016  
<http://www.observatorcultural.ro/articol/integrarea-unui-nevazator.html>  
<http://yorick.ro/vlad-ivanov-pasiunea-nu-inseamna-numai-sa-stai-sa-vi-sezi-inseamna-chiar-sa-faci/>  
[https://fr.wikipedia.org/wiki/Emploi\\_\(th%C3%A9%C3%A2tre\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Emploi_(th%C3%A9%C3%A2tre)), accesat 29 decembrie 2016.  
 Dicționarul Explicativ al Limbii Române, Editura Univers Enciclopedic, Ediția a II-a, revăzută și adăugită, 2009.  
<http://jadtjournal.org/2015/04/24/the-best-actor-for-the-role-or-the-mythos-of-casting-in-american-popular-performance/>, accesat ultima dată pe data de 7 aprilie 2017  
<http://www.etymonline.com/index.php?term=cast>  
<https://www.thestage.co.uk/advice/the-green-room/2016/green-room-views-diverse-casting/>, accesat ultima dată pe data de 10 aprilie 2017  
<http://www.dictionary.com/browse/casting>  
<http://www.theatre crafts.com/pages/home/glossary-of-technical-theatre-terms/search/>  
<http://www.1minutemonologue.com>, accesat ultima dată pe data de 27 aprilie 2017  
<http://www.observatorcultural.ro/articol/cel-mai-mult-im-place-sa-joc-la-teatrul-act-interviu-cu-marcel-iures-2/>, accesat ultima dată pe data de 10 octombrie 2015  
<http://www.ziarulmetropolis.ro/maria-roman-5-lucruri-pe-care-le-inva-ta-un-actor-roman-in-america/>, accesat ultima dată pe data de 7 aprilie 2017  
<http://www.observatorcultural.ro/articol/film-berlinala-romanilor/>, accesat ultima dată pe data de 24 martie 2017  
<http://ro.scribd.com/doc/8598201/Ruxandra-Rascanu-Psihologie-Și-Co-municare>, p. 18, accesat ultima dată pe data de 5. 04. 2016.  
<http://www.filmsite.org/filmterms5.html>, accesat ultima dată pe data de 17 aprilie 2017  
<http://revista22online.ro/48149/lumea-filmului-s-a-radicalizat-ntr-un-fel-care-mie-mi-displace.html>, accesat ultima dată pe data de 10 martie 2017  
<http://www.observatorcultural.ro/articol/gaspar-noe-un-cinema-cu-și-pentru-oameni-adevarati/>, accesat ultima dată pe data de 11 ianuarie 2017

<http://www.decatorevista.ro/les-films-de-cannes-in-mintea-lui-gaspar-noe-despre-dragoste-si-alte-controverse/>, accesat ultima dată pe data de 11 ianuarie 2017

<http://www.observatorcultural.ro/articol/corespondenta-de-la-cannes-fra-ti-ceceni-care-se-cauta-si-un-portret-al-armatei-rusesti-2/>, accesat ultima dată pe data de 1 februarie 2017

<http://www.observatorcultural.ro/articol/vienala-2007-2/>, Accesat ultima dată pe data de 5 aprilie 2017

<http://www.observatorcultural.ro/articol/jurnal-tiff-2-explorarile-lui-cristi-puiu-ce-este-un-autor-2/>, accesat ultima dată pe data de 10 decembrie 2016

<http://www.observatorcultural.ro/articol/in-noul-val-e-un-spirit-sana-tos-o-competitie-care-ne-ajuta-pe-fiecare-2/>, accesat ultima dată pe data de 10 decembrie 2016

<http://www.observatorcultural.ro/articol/orice-film-este-un-portret-al-regizorului-interviu-cu-metod-pevec-2/>, accesat ultima dată pe data de 11 ianuarie 2017

<http://www.observatorcultural.ro/articol/festivalul-international-de-film-transilvania-2/>, Accesat ultima dată pe data de 27 februarie 2017

<http://yorick.ro/robert-de-niro-cand-vine-vorba-de-arta-pasiunea-intotdeauna-ar-trebui-sa-depaseasca-fora-ratiunii/>, accesat ultima dată pe data de 10 ianuarie 2017

<https://www.thestage.co.uk/opinion/2014/financial-extremities-business-called-show/>, accesat ultima dată pe data de 15 aprilie 2017

<http://www.ziarulring.ro/chris-simion-mercurian-grivia-53-se-dorete-a-fi-mai-mult-decat-un-spaiu-cultural-se-cere-a-fi-un-spi>, accesat ultima dată la data de 27 Aprilie 2017

[http://www.romlit.ro/george\\_banu\\_n\\_dialog\\_cu\\_eugenio\\_barba](http://www.romlit.ro/george_banu_n_dialog_cu_eugenio_barba), accesat ultima dată pe data de 28 aprilie 2017

<http://yorick.ro/ana-covalciuc-visez-la-un-teatru-care-sa-aduca-oamenii-impreuna-asa-cum-ii-aduce-muzica-2/> ultima accesare la data de 12 ianuarie 2017

<https://www.thestage.co.uk/opinion/2017/phil-willmott-actors-casting-looks-like-side-table/>, accesat ultima dată în 12 aprilie 2017.

Accesat ultima dată pe data de 2 aprilie 2017, la URL: <http://capitalcultural.ro/alexandru-dabija-regizorul-nu-e-o-nascocire-divina/>, accesat ultima dată pe data de 2 aprilie 2017

<http://yorick.ro/vlad-massaci-artistul-care-are-puterea-sa-spuna-nu-e-un-om-liber>, accesat ultima dată pe data de 7 aprilie 2017

<http://yorick.ro/vlad-ivanov-intr-un-spectacol-de-teatru-este-un-fenomen-unic-romania/>, accesat ultima dată pe data de 10 decembrie 2016

<https://yorick.ro/57-de-idei-razlete-despre-teatrul-lui-bob-wilson-adunate-pe-marginea-repetitiilor-la-rinocerii/>, accesat ultima dată pe data de 15 ianuarie 2017

<http://www.observatorcultural.ro/articol/noi-continuum-sa-existam-du-pa-alfabetul-deprins-in-comunism/>, accesat ultima dată pe data de 13 aprilie 2017

<https://yorick.ro/lucian-pintilie-un-om-e-liber-cand-hotaraste-sa-fie-liber/>, accesat ultima dată pe data de 12 martie 2017

<https://www.breakdownexpress.com/index.cfmq>, accesat ultima dată pe data de 6 octombrie 2017

<http://www.comedie.ro/>, accesat ultima dată pe data de 2 mai 2017

<http://regizorcautpiesa.ro/castinguri-auditii/Casting-actor-teatru-independ-1278.html>  
accesat ultima dată pe data de 1 mai 2017

<http://www.observatorcultural.ro/articol/primul-portal-de-casting-2/>, accesat ultima dată pe data de 11 ianuarie 2017

<http://www.castingsociety.com/>, accesat ultima dată pe data de 10 februarie 2017

## ANEXE

### A. Chestionare pentru actori

#### I. Ofelia Popii

1. *Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Primul casting l-am dat la Sibiu. M-am simțit bine, atât la momentele pregătite, cât și la „interviu”, unde am povestit câte-n lună și-n stele, iar ei s-au distrat foarte tare. Era, de fapt, un casting care selecta actori ce urmau să participe la un workshop cu regizorul Alexander Hausvater, care monta spectacolul „Canibalii” și urma să își aleagă apoi distribuția. Acest al doilea casting, care a ținut aproape două săptămâni, a fost cu adevărat interesant.

2. *În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau, pur și simplu, contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul, în contextul unei audiții?*

Nu. Dar am întrebat, ca să înțeleg mai bine.

3. *Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Nu îmi amintesc acum. Dar știu un actor foarte bun care are un ghinion teribil în materie de castinguri.

#### II. Ana Paști

1. *Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Îmi amintesc foarte vag care a fost primul casting și cum a fost... Cred că a fost o probă pentru „Callas Forever” al lui Zefirelli. Eram încă în facultate, și tot ce-mi amintesc e că a durat exagerat de mult pentru ce era (adică roluri de figurație specială), că nu am înțeles nimic din probă, că m-am simțit

foarte inconfortabil tocmai pentru că nu înțelegeam nimic, și că nu l-am luat...

*2. În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau, pur și simplu, contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

De obicei, refuzul e un mod de apărare, refuzi din teama de a nu greși, refuzi pentru că nu înțelegi ce se urmărește de la tine... și, dacă nu înțelegi, nu te simți în control și, dacă nu te simți în control, nu te simți confortabil și tot așa... Încerc să refuz tipul ăsta de refuz. În rarele cazuri când ajung totuși să refuz, o fac pentru că realmente cred că cel din fața mea e mai puțin capabil decât mine. Iar de polemizat sau contra-argumentat încep să o fac, cumva ca să ...hm... „salvez situația”. Adică nu mă ajută deloc să cred că cel din fața mea e un incapabil și întotdeauna mă gândesc că e posibil să mă înșel. Așa că, dacă încep un dialog în contradictoriu, deși poate părea contra-productiv, în realitate e modul meu de a încerca să mă lămuresc ce e cu celălalt, să găsesc o modalitate prin care să comunic cu el.

*3. Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Da, am dat un casting în care trebuia să înjur vreo două minute în continuu, în cât mai mult limbi posibile, după care să leșin brusc, epuizată de atâtea înjurături...

### **III. Cristina Flutur**

*1. Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Aș considera primul casting concursul pe care l-am dat la teatrul din Sibiu, imediat după ce am terminat facultatea. Inițial mi s-a spus că, de fapt, ei caută actori și nu actrițe, dar m-am înscris totuși și eu, sperând că n-o să fie cu supărare dacă zic un monolog, ca să văd cum e un concurs la teatru. În juriu era și regizorul care urma să monteze acolo un spectacol, lui i-a plăcut ce am făcut și m-a luat la el în spectacol. Așa am luat și concursul și primul meu casting. Nu mai țin minte detalii de la concurs, dar știind că ei nu aveau nevoie de fete, venisem mai mult să văd cum o să mă descurc. Voiam să mă pregătesc într-un fel pentru următoarele concursuri pe care credeam că o să le dau.

2. *În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau, pur și simplu, contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

La un casting mă duc cel mult cu propuneri. Sunt deschisă spre ceea ce o să-mi spună regizorul, cum vede el lucrurile, încercând să fiu cât mai aproape de ceea ce a visat el în legătură cu personajul. Dar, dacă simt că personajul ar zice într-un alt mod un anume text, sugerez posibilitatea asta sub forma unor întrebări („Mă întreb dacă...”). Ar fi mult prea devreme să fac afirmații despre poveste și personaj. Cred că regizorul care are viziunea de ansamblu a lumii pe care vrea s-o arate și a stat pe text o perioadă lungă de timp, știe la un casting cu mult mai multe decât mine, care vin prima dată în contact cu scenariul sau piesa.

3. *Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Țin minte cum a fost cu „După dealuri”. Eram la Sibiu și așteptam un telefon de la un coleg de la teatru cu care trebuia să joc într-o piesă. Și m-a sunat cineva care mă invita la un casting pentru noul film al lui Cristian Mungiu. Am fost absolut convinsă că e o farsă. „Colegul meu de la teatru face glume cu mine”, mi-am zis. Și i-am spus directorului de casting care mă sunase că eu nu cred că e cine e și că știu că totul e o glumă. S-a făcut tăcere. Nu i se mai întâmplase să i se spună asta. Și mi-a zis cum îl cheamă, să mă uit pe internet că o să-l găsesc acolo, e directorul de casting cu care colaborează Cristian și are niște poze cu mine, pe care le-a făcut când am jucat eu într-un an în FNT, la București. Nu-mi mai aduceam aminte să fi făcut poze pentru el. M-am uitat însă pe net, l-am găsit, dar mie tot nu-mi venea să cred. Era simplu să iei un nume de pe net și să te dai drept altcineva. Până la urmă am zis așa, cu jumătate de gură, că vin la casting. Mi-a trimis textul, l-am învățat rapid și în noaptea aceea am plecat cu autocarul la București. Ajunsă la casting și văzând că totul e adevărat, nu mai știam cum să-mi cer scuze pentru neîncrederea mea. „Păi, tu cum crezi că sunt chemați actorii la casting?” mi-a zis Cătălin. „Sunt sunați”.

#### **IV. Raluca Mara**

1. *Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Primul casting la care am participat a avut loc imediat după ce am absolvit facultatea și a fost un casting pentru angajare într-un teatru de stat. La el au



luat parte în jur de 40 de actori din toată țara, iar, pe parcursul unei zile, cu toții am trecut prin probele obligatorii: monolog dramatic, monolog comic, fabulă, o poezie la alegere, un moment de dans și proba de improvizație pe situația dată de către regizorul din comisie. Așteptarea a fost lungă, emoțiile nu au fost foarte mari, iar atmosfera a fost incitantă și veselă, deoarece toți colegii mei de generație se aflau, și ei, acolo. A fost ca o excursie în care țelul era să primești un ”da” la final, fără să te gândești prea mult dacă asta este într-adevăr ceea ce îți dorești. A fost cumva firesc ca după terminarea facultății să urmeze asta.

*2. În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau, pur și simplu, contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

Nu. Într-adevăr, cerințele pot fi foarte solicitante și uneori neobișnuite, dar, atâta vreme cât ele se află în spectrul decenței, e de datoria ta să încerci să înțelegi universul regizorului și parametrii după care el se ghidează.

*3. Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Mi se pare foarte interesant la ce alege mintea noastră să fugă în momentul în care auzim cuvântul „casting”. Pentru mine, este momentul în care trebuie să omor bebeluși verzi asemănători cu cei din Ally McBeal, în timp ce cântăm Blue Jeans de la Lanna del Rey și în acest timp se aruncă cu apă pe mine.

## **V. Marian Adochiței**

*1. Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Acum 13 ani, haos, mi-a plăcut! O sală de clasă, intram pe rând, apoi câte 2, 3. Făceam improvizație pe o temă dată, râdeam, țipam, ne jucam, nu știa nimeni ce face, a fost *fun*, am și luat.

*2. Psihologul și cercetătorul Mihaly Csikszentmihaly a inventat conceptul de flow care indică acea stare de concentrare totală când simți că sarcina pe care o ai de îndeplinit se află în deplină concordanță cu abilitățile tale, ajungând astfel să te cufunzi total în activitate; timpul pare că nu mai curge, totul funcționează, iar instinctul preia controlul. Ai trăit ceva asemănător într-un casting clasic sau de tip workshop?*

Doar la workshop. Curge mai bine când sunt mai mulți, empatie, toți simțim la fel, dispare și trercul. La un casting clasic, într-o sală cu neoane și un om în față ta, care te trece prin stări, totul iese cam fals.

*3. În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau, pur și simplu, contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

Dacă ești lejer și ludic cred că e cel mai bine. Dacă mergi crispat – și omu’ îți zice să joci o frunză care pică în lac și tu dai casting pentru Hamlet – cred că poți ușor să crezi că cineva își bate joc de tine și să intri într-o polemică fără rost, care ține de frustrările tale.

*4. Care este întâmplarea, memorabilă (din propria experiență sau istorisirile altor actori) care îți vine în minte de fiecare dată când cineva vorbește despre un casting?*

Tot timpul mi-a plăcut la casting, emoție, bătaie, oameni noi, discuțiile de pe hol, scrumierele pline, mișcările repetitive, „cum a fost?”-ul, monologul perfect pe care-l dai imediat după ce ieși din casting ... în mintea ta. Mă duc la teatrul mic, casting să intri în teatru. Zic, uau îi rup pe fraieri, intru, energic, monolog scurt și la obiect, puternic, te face să mai vrei. Călinescu zice „place de tine, mai zi ceva”. Zic *nushce* povestioară *funny*. Beatrice Rancea zice: „e un actor foarte bun, îl cunosc”, Cătălina Buzoianu: „da, l-am văzut într-un spectacol la Național, e bun băiatu”. Zic, taci că iau, eram în extaz. N-am luat.

## **VI. Raluca Iani**

*1. Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Extrem de cursiv. Relaxat și fără niciun fel de așteptări. Eram în anul II; l-am simțit ca pe un exercițiu de improvizație cu colegii. Am luat castingul respectiv, a fost primul meu film.

*2. În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau, pur și simplu, contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

Da, mi s-a întâmplat. Regizorul este interesat de un text. Eu, ca actor, sunt interesat de un singur personaj din text. Căutările și experiența îmi creează o imagine a acestui personaj, care de multe ori poate fi mai complexă decât

imaginea regizorului pentru același personaj. Atunci când ai nemărginita „plăcere” de a lucra cu regizori limitați (sau, mă rog, extrem de fixați pe întreg, la modul abstract) sau dezinteresați, dar orgolioși, atunci, inevitabil pentru mine, apar disensiunile.

*3. Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Mi-ar plăcea să spun că pentru mine casting înseamnă Kordonsky, Afrim, Purcărete sau ceva legat de unii ca ei – ar suna frumos și intelectual, dar majoritatea regizorilor care vin să lucreze în teatru ne cam cunosc, așa că dămar castinguri acolo. Filme nu se fac foarte multe. Cele mai multe castinguri se fac în publicitate. Am dat castinguri la detergenți, la cuptoare, la iaurt, la margarină, dar cele mai multe, peste 10, le-am dat pentru reclame la bere. Mă tot caută, dar, de fiecare dată când mă văd, își dau seama că nu am deloc o față comercială. Așa că, atunci când mă sună cineva de la vreo agenție pentru un casting, mă aștept să zică „bere”.

## **VII. Anca Hanu**

*1. Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Primul, primul la care am participat și a fost și cu final fericit, ca să zic așa, a fost în 2006, când s-au organizat audiții pentru spectacolul „Purificare”, de Sarah Kane, în regia lui Andrei Șerban, la Teatrul Național Cluj. Îmi aduc aminte că am văzut la avizierul teatrului anunțul și țin minte că trebuia să pregătim o poezie sau un monolog și mai țin minte că monologul nu avea voie să depășească 2 minute. Cum în examenul de licență jucasem în „Cameristele” lui Jean Genet, aveam destul de proaspăt în minte monologul lui Solange din scena finală. Mi-a plăcut și atunci, îmi place și azi și îl consider unul dintre monoloagele care pot fi câștigătoare la una sau mai multe audiții! Este plin de nuanțe, de treceri, de culori. Așa cum îl lucraserăm noi, pentru examen, monologul dura cam 4 minute, deci nu se încadra în timpul cerut la avizier. Așa că m-am pus pe treabă și l-am redus de la 4 la 2 minute. Sigur că aveam și o poezie pregătită, dar am pariat pe monolog. Am fost întrebată, bineînțeles, ce anume vreau să prezint. Cu teamă, dar, paradoxal, și cu curaj, am ales monologul. Am luat audiția, deși nu m-am așteptat, pentru că țin minte că eram destul de mulți la casting. Nu am fost întrebată decât cum mă numesc și ce anume am pregătit.

*2. În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau, pur și simplu, contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

În general, fac tot ce mi se cere și încerc să pot orice!

*3. Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Of, aș fi vrut să știu măcar una, dar, din păcate, nu, nu știu și nici nu aș vrea să inventez ca să manipulez!

### **VIII. Elena Ivanca**

*1. Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Printr-un telefon, un domn mi-a spus că m-a văzut într-un spectacol la Teatrul Național, că este producătorul unui film cu un regizor maghiar și ar dori să ne întâlnim să discutăm despre acest proiect, dacă sunt interesată. Ne-am întâlnit într-o cafenea, m-a întrebat dacă mă deranjează prietenii de la masă, am discutat despre ce-și dorea de la film, despre personaje, distribuție, ca, mai apoi, discuția să alunece spre subiecte generale despre teatru, carieră, familie etc. Din când în când le mai traducea câte ceva și celorlalți de la masă, ei fiind maghiari. Ne-am despărțit cu promisiunea că o să ținem legătura. După câteva zile m-a sunat să îmi spună că am luat rolul pentru film! La masă cu noi, fără ca eu să știu, era regizorul care m-a urmărit tot timpul și care dorea această formă de casting, mascată. Am aflat mai apoi că așa a procedat cu toți cei care erau invitați la probe.

*2. În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau, pur și simplu, contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

S-a întâmplat acest lucru și am cerut fie explicații mai detaliate, fie argumentări mai solide. Nu am acceptat provocări violent-fizice, oricare ar fi fost motivațiile (odată am fost întrebată dacă aș accepta să mă rănesc ușor la mână, simulând cu o lama intenția de a-mi tăia venele).

*3. Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Memorabil rămâne primul meu casting, cel cu regizorul maghiar care a preferat o probă total atipică.

## **IX. Andrei Sabău**

### *1. Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Primele castinguri informale la care am participat au avut loc în facultate, pentru examenele de regie ale colegilor, unde distribuțiile erau deja hotărâte. Scopul întâlnirii era mai degrabă o confirmare, în cele mai multe cazuri, iar, pentru colegii regizori cu care eram la prima colaborare, o oportunitate de a ne cunoaște. Leta Popescu, cu care am lucrat de cele mai multe ori, la examenele ei, aducea și un text al spectacolului și la casting avea loc prima lectură, însă lui Andrei Măjeri îi plăcea să începem printr-o serie de exerciții și improvizații care aveau rolul de a ne apropia ca echipă. După facultate, primul casting la care am participat a avut loc la câteva zile după Galactoria. Plin de speranțe, am fugit la București, după ce am trecut de etapa eliminatorie (un CV trimis prin e-mail însoțit de câteva fotografii), unde m-am confruntat cu realitatea tinerilor actori șomeri din capitală. Când spun „realitate” mă refer la numărul ridicat de actori și la disperarea generală care se citea în fiecare. Am întâlnit acolo colegi de facultate și absolvenți de acum câteva generații care păreau că se ocupă strict cu prezentarea la castinguri. Concursul era pentru un rol de figurație în spectacolul „O mie și una de nopți”, în regia lui Victor Ioan Frunză. Impresia cu care am rămas a fost destul de neplăcută, comisia de casting era alcătuită dintr-o serie de persoane care păreau plasate acolo cu rol intermediar între actor și regizor. Castingul avea loc pe o terasă, la ultimul etaj al teatrului Metropolis și, inițial, am așteptat la o masă cu altcineva, în timp ce concurentul de dinaintea mea era la masă cu domnul Frunză și celelalte persoane. Nu am auzit ce se discuta, dar vedeam că se distrau foarte bine. Când mi-a venit rândul, atmosfera a devenit dintr-o dată destul de austeră. Discuția a durat destul de puțin și a constat în câteva întrebări despre rolurile din facultate. Cum nu aveam experiență în teatrul profesionist, conversația a durat câteva minute, apoi mi s-a mulțumit și am fost rugat să invit următorul participant la masă. După câteva zile, am fost anunțat telefonic că nu am fost ales pentru a trece în următoarea etapă. Mi-au spus că unul din motive ar fi faptul că nu locuiesc în București.

*2. În timpul unui casting, poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau, pur și simplu, contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâm-*

*plat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

Pentru spectacolul „Audiția”, în regia lui Mircea Cornișteanu, la teatrul din Oradea, am participat la casting pentru rolul Albert, împreună cu un coleg. Versiunile noastre erau cât se poate de contradictorii, iar domnul regizor părea că înclină înspre cea a colegului meu. Deși nu am primit nicio indicație, mi se părea că, pentru a lua castingul, ar trebui să încerc și eu ceva asemănător. În schimb, am continuat să trecem prin tot textul piesei, iar eu am rămas la versiunea mea. Am luat castingul, însă domnul regizor a lucrat în direcția în care am renunțat pe parcurs la varianta mea și personajul final era mai degrabă asemănător cu versiunea prezentată de colegul meu.

*3. Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Mi s-a întâmplat într-o situație de casting care, consider eu, mergea bine, să fiu întrebat ce zodie sunt. Luat pe nepregătite, am răspuns că sunt rac, fără să știu care sunt implicațiile acestui răspuns. Pe loc, mi s-a mulțumit și am fost rugat să părăsesc concursul. Nici până în ziua de azi nu mi-am dat seama care e problema cu racii.

## **X. Ingrid Elena Robu**

*1. Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Primul casting la care am fost, a fost la Iași, la Teatrul Național. Era un casting închis doar pentru actorii din teatru și eu venisem să îmi încerc norocul, nefiind angajată a Teatrului Național și proaspătă absolventă. Eram oarecum pe furiș, fără vreo aprobare în sală. Cei care nu apăream pe lista actorilor angajați am fost rugați să părăsim sala, dar eu am ales să ignor această rugămintă. Actorii au fost întrebați pe rând dacă sunt interesați de proiectul care fusese prezentat pe scurt, și apoi din câte îmi amintesc a fost o scurtă audiție muzicală. Fiecare actor a trebuit să interpreteze un scurt fragment muzical din repertoriul propriu. Marea majoritate a actorilor au fost interesați de acest proiect, însă câțiva s-au retras. Nu mai știu cu exactitate cum au decurs lucrurile spre final dar cert este că în cele din urmă am făcut și eu parte din distribuția spectacolului.

*2. În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau pur și simplu contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat*

*să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

Nu, mie personal nu mi s-a întâmplat dar am auzite cazuri când actorul a cerut lămuriri suplimentare, observând că regizorul nu este atent și pentru că bineînțeles avea nevoie de acestea , urmând ca actorul în cauza să fie taxat și să piardă respectivul casting. Lămuririle suplimentare au fost privite de către regizor drept o impertinență, ceea ce nu mi s-a părut corect. De fapt am fost chiar martoră în acest caz, eram în sală, în public când s-a întâmplat.

*3. Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Memorabilă nu, dar mi s-a întâmplat să merg la un casting care m-a încântat foarte tare. Nu l-am luat dar experiența celui casting în sine a fost foarte plăcută. Regizorul Joao Mota, portughez de origine, ne-a împărțit pe grupe. Am început cu câteva exerciții fizice fiind puși pe cupluri și mai apoi în grup, apoi individual, primind diferite teme de mici improvizatii fizice, el studiind în acest timp limbajul nostru corporal. Apoi a urmat etapa a doua în care trebuia să avem pregătit la alegere un moment de dans, un text sau un cântec. Niciunul dintre noi nu a apucat să își ducă momentul până la final pentru că regizorul intervenea și ne schimba mereu starea, situația, vârsta , tema, sexul, etc. Regizorul cerea spontaneitate și atenție distributivă din partea actorului. Să fie capabil în timp ce joacă, cântă sau dansează, să audă indicațiile regizorale, fără să se oprească și să le pună foarte repede în practică. Ce mi-a plăcut foarte la acest casting a fost că l-am simțit un casting viu, începutul unei etape de lucru. De cele mai multe ori mergem pregătiți de acasă cu un anumit rol, un anumit text, și lipsește elementul surpriză , elementul viu. Să fii surprins și să te lași surprins chiar de tine însuși este foarte plăcut.

## **XI. Nicoleta Lefter**

*1. Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Nu mai țin minte clar, dar a fost traumatizant. Am plecat de la Iași la București, într-o dimineață, pe când eram studentă. Când am ajuns în gară, mi-a căzut cafeaua pe blugi. Am ajuns ruptă de oboseală la casting și evident că nu l-am luat.

*2. În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau, pur și simplu, contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

Da, am făcut asta la o probă de film și evident că nu am luat-o. Am zis că eu nu cred că personajul feminin pentru care dau probă e o curvă...

*3. Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Mă fascinează treaba asta, că mergem la casting indiferent dacă luăm sau nu, e un soi de masochism. M-am gândit să fac un film despre una. O actriță care face propriul ei film despre cum merge ea la castinguri...). Are sens?

## **XII. Robert Pavicsits**

*Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Primul casting din activitatea mea a fost plin de emoții și l-am pierdut tocmai pe acest considerent. Cred că emoțiile te gâtuie și nu te lasă să-ți arăți potențialul mai ales că poți fi rugat, pe parcursul castingului, să improvizezi sau să faci lucruri fără să ți se explice de ce trebuie să le faci. Neînțelegând, nu-ți poți canaliza resursele eficient.

*2. În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau pur și simplu contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

Nu prea ai contraargumente. Regizorul va găsi, cu siguranță, un argument, chiar și absurd, pentru a-ți cere ce vrea. Singurele lucruri pe care le-aș refuza sunt cele care aș considera că-mi lezează demnitatea. Nu am fost pus față în față cu o asemenea situație, dar cred că mi-aș da seama ce e relevant pentru proiect și ce este împotriva mea.

*3. Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Nu am o poveste sau o întâmplare asociată cu castinguri.

## **XIII. Sorin Miron**

*Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Nu îmi amintesc primul meu casting, dar îmi amintesc senzațiile pe care le-am trăit pe parcursul primilor ani în care am dat castinguri. Eram foarte timorat. Drept urmare, nici nu am prea luat castinguri până nu am reușit să



mă relaxez. Cât poți să te relaxezi în contextual în care la castinguri te întâlnești, de cele mai multe ori, cu oameni total necunoscuți și pe care încerci să îi „mulțumești” fiind cât mai aproape de ce crezi că și-ar dori ei să fi, dar încercând totodată să îți păstrezi și personalitatea.

*2. În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau pur și simplu contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

Nu. Din fericire nu am fost pus încă într-o situație atât de neobișnuită sau jenantă încât să fiu nevoit să refuz o indicație regizorală. Totuși, am auzit de castinguri la care actorii au fost puși în situații jenante și nu au refuzat să execute indicațiile regizorale. Nu știu cum aş reacționa într-o situație de genul acesta.

*3. Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Nu neapărat. Dar adevărul este că atunci când auzi actori vorbind despre castinguri, de cele mai multe ori îi auzi vorbind despre situațiile penibile în care au fost puși. Nu demult, am auzit o poveste de la un casting ce s-a petrecut în teatru și unde un regizor, în timp ce le cerea actorilor să rostească un anumit monolog, arunca în ei cu făină sau le turna o găleată de apă în cap, sau și una și alta. Și, de câte ori discut despre un casting care a luat-o pe o pantă cel puțin ciudată, îmi vine în mine acest exemplu. Sper să nu fiu pus niciodată în această ipostază:).

#### **XIV. Adrian Cucu**

*1. Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Chiar nu-l mai țin minte pe primul, dar s-a desfășurat la fel de ciudat cum se desfășoară și acum! Adică, mă simt ca un câine la care i se spune: șezi, sari, dă lăbuța, dă din coadă! Absolut groaznic pentru că actorul din mine nu stă să aștepte comenzi, ci indicații, iar indicații nu știe oricine să dea în această meserie, deși ar trebui!

*2. În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau pur și simplu contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

Nu suport să contra-argumentez cu regizorul pentru că asta înseamnă că nu știe ce vrea sau ca n-are răbdare să încercăm și altfel! De refuzat, nu refuz indicații pentru că ar însemna să accept faptul că nu pot face ceva, excepție fac doar indicațiile cretine, de tipul: „și aici aș vrea să ai o stare din care io să te văd cum parcă levitezi!”

*3. Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Am fost la București la un casting pentru o reclamă. Prietenul cu care eram, a intrat înaintea mea să dea proba și când a ieșit, încercând să-mi vândă un pont, mi-a șoptit printre dinți: „NU fă multe moace...” Atât că eu am auzit doar trei sferturi din ce a zis, adică: „FĂ multe moace!” Pe lângă că am înțeles total greșit, indicația regizorală pentru reclamă era: „... și arată-mi cum ești plictisit, dar foarte plictisit! Cred că-n viața lor nu au văzut pe cineva care juca plictiseala ca într-o telenovelă!

## **XV. Fatma Mohamed**

*Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Primul casting la care am participat, în urmă cu 12 ani, a avut cam aceleași reguli ca la examenul de admitere în facultatea de teatru, doar că totul a durat cam 20 de minute. Eram chemați în ordine alfabetică în fața „comisiei”: regizorul, scenograful, dramaturgul și directorul artistic al teatrului. Ei erau așezați în partea publicului, în semiumbră. M-au întrebat ce monolog din piesă am pregătit, era vorba de un text clasic ce urma să se monteze. Apoi mi-au spus să dansez ceva. Am improvizat niște pași, după care m-au pus să cânt. La final mi-au spus că voi juca alt rol feminin, al doilea ca importanță în piesă.

*2. În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau pur și simplu contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

Nu.

*3. Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Îmi amintesc că m-am pregătit foarte bine pentru un casting, cu două variante de texte pe subiectul respectiv, cu două variante de cântece etc. L-am luat, chiar dacă nu l-am susținut, pentru că regizorul nu credea în castinguri.

## **XV. Cristina Ragos**

### *1. Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Din câte îmi aduc aminte, totul a decurs ok, dacă în categoria casting intră și concursurile la teatru.

*2. În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau pur și simplu contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

Desigur că mi s-a întâmplat, face parte din actul creației, important e să găsim, într-un final, un numitor comun.

*3. Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Depinde de castinguri. Amintirile mele sunt legate de castinguri mai complexe, de durată, bazate pe improvizații sau castinguri care se prelungesc pe tot parcursul lucrului la spectacol. Practic, abia în ultimul moment afli, de fapt, ce vei juca. Super provocare, experiențe minunate care m-au ajutat să mă călesc și să mă dezvolt ca actor și ca om, a contribuit mult la maturizarea mea profesională și umană.

## **XVI. Florin Vidamski**

### *1. Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

A fost un eșec pentru că în școală nu am fost pregătiți pentru asta.

*2. În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau pur și simplu contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

Nu mi s-a întâmplat. Pentru mine este foarte important să fiu provocat și îmi doresc acest lucru în timpul unui casting.

3. *Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Am avut una, la un casting pentru un film. Regizorul mi-a propus să lucrăm la o scenă din film, cu un partener. Eu jucam fratele mai mare și partenera, sora mea. Ne-a dat câteva indicații și a pornit camera video. După un minut ne-a oprit, a venit spre noi și a început să joace, în locul meu, întreaga scenă cu actrița respectivă. Juca groaznic și foarte teatral, luase foc, o atingea pe actrița peste tot, iar relația frate-soră avea toate șansele să alunece într-o zonă incestuoasă. A jucat toată scena și apoi mi-a zis: „Așa trebuie jucată scena!”. Totul devenise grotesc. De fapt, tipul era foarte îndrăgostit de actrița respectivă și nu s-a mai putut stăpâni. Am râs cu lacrimi.

## **XVII. Andrei Stehan**

1. *Cum s-a desfășurat primul casting la care ai participat?*

Nu foarte bine. Era un casting pentru o reclamă. Se desfășura la Cluj (unde nu sunt astfel de castinguri) și au participat toți colegii mei. Am avut emoții foarte mari, îmi transpirau palmele și mi-era frică că voi avea un blocaj. Am intrat în camera în care se desfășura proba și interviewerii erau foarte amabili și glumeți. Asta m-a ajutat puțin să mă mai destind, dar când a trebuit să improvizez ceva, a fost la prima mână și stupid.

2. *În timpul unui casting poți primi sarcini neobișnuite, paradoxale sau pur și simplu contrare așteptărilor tale legate de rol/personaj/piesă. Ți s-a întâmplat să refuzi o indicație, să contra-argumentezi, să polemizezi cu regizorul în contextul unei audiții?*

Cred că, pe lângă potrivirea pentru un rol, regizorul este interesat, în cadrul unei audiții, să vadă dacă poate să lucreze cu tine. De aceea încerc să fiu cât mai deschis la tot ce mi se cere. Recunosc că mi s-a întâmplat, în timp ce făceam ce mi se cerea, să simt că nu mi se potrivește sau că fac o prostie, dar am mers mai departe.

3. *Există vreo întâmplare, din propria experiență sau istorisirile altor actori, care ți s-a părut memorabilă și care îți vine în minte de fiecare dată când se vorbește despre casting?*

Îmi tot vine în minte castingul dat de copilul care a jucat în filmul lui Spielberg „IT”. I-au explicat situația, a spus că a înțeles-o, după care a început să improvizeze în situație atât de convingător, încât la sfârșit i-au spus „Kid, you got the part”. Mi-ar plăcea să mi se întâmple asta măcar o dată în viață...

## B. Chestionare pentru regizori

### I. Dragoș Moșoiu

1. *Cât de importantă este prima impresie despre un actor, în timpul castingului?*

Încerc să urmăresc constant ceea ce se întâmplă în domeniul meu de activitate și oamenii care activează în el. Și aș spune că mai importantă pentru mine decât prima impresie este ultima (cea mai recentă) impresie pe care mi-o lasă un actor. Stadiul de dezvoltare profesională și umană în care el se află în momentul în care presupusa noastră colaborare ar trebui să înceapă. Căutările lui/ei profesionale și personale din acel moment sunt cele cu care, probabil, voi lucra.

2. *Ai făcut vreodată o greșeală de distribuție pe care ai regretat-o?*

Da. De foarte puține ori, dar da. Atunci când am ales să lucrez cu un anumit actor, strict din rațiuni care țin de ”meșteșug”, de ”virtuozitate”, trezindu-mă mai apoi în situația în care conținutul de valori care trebuia livrat prin meșteșug actoricesc să nu coincidă cu valorile actorului, ceea ce a făcut colaborarea dificilă. La fel, mi s-a întâmplat să distribui un actor din rațiuni personale, dintr-o apropiere umană, din confort, ca mai apoi să se dovedească că, din punct de vedere artistic, alegerea nu fusese corectă. Pe scurt, atunci când ”s-ar fi putut, dar nu s-a vrut” și atunci când ”s-a vrut, dar nu s-a putut”.

3. *Ți s-a întâmplat, vreodată, ca interpretarea unui actor într-un casting să influențeze propria proiecție asupra personajului jucat de actor sau să schimbe proiecția regizorală inițială?*

Mi se întâmplă întotdeauna. Nu în etapa de casting, ci undeva în timpul procesului de lucru. Dar întotdeauna știu că așa va fi și îmi asum asta. De fapt, eu nu am niciodată o proiecție completă asupra personajelor în absența actorilor. Încerc să le înțeleg funcția și tipul de prezență, de energie pe care îl presupun (ele, personajele), iar apoi imaginația mea face tot felul de aranjamente și permutări și liste de actori, până când mi se pare că am găsit o formulă. Și abia după ce distribuția a fost făcută, atunci când există o componentă concretă a acestor personaje, cu carne, oase, voce, energie, începe să se contureze o viziune asupra personajelor. Și ea continuă să se contureze până în ziua premierei. Și uneori mult după.

## II. Radu Nica

1. *Cât de importantă este prima impresie despre un actor în timpul castingului?*

E foarte importantă. Cred că îmi dau seama din primele secunde dacă am de-a face cu cineva care îmi stârnește curiozitatea sau nu vreau să lucrez cu acea persoană. În plus, pentru mine e important ca omul cu care lucrez să fie ok din punct de vedere moral și echilibrat emoțional. Ceea ce e un dezavantaj uneori, pentru că talentul nu coincide adesea cu un caracter frumos.

2. *Ai făcut vreodată o greșală de distribuție pe care ai regretat-o?*

Oricât de complexă e audiția, nu ai cum să cunoști un om într-un timp totuși scurt. Dacă mi-aș lua o lună pentru audiție, probabil că nu m-aș înșela deloc. Însă e un deziderat fără acoperire în realitatea din teren. Și, pînă la urmă, există ceva în care nu greșim zilnic? Pe scurt – da, am greșit adesea cu câte cineva din distribuție, dar îmi asum greșelile astea. Ele au și un farmec aparte, presupun o luptă frustrantă cu limitele noastre și ale celorlalți și care ne pigmentează viețile. Pe de altă parte, niciodată nu ai parte de distribuția ideală, după cum nici distribuția nu are niciodată parte de regizorul ideal. Deci nu e grav, pînă la urmă, să te înșeli.

3. *Poți să-mi povestești o întâmplare memorabilă (din propria experiență sau istorisirile altor regizori) legată de casting?*

Din păcate, nu am nimic memorabil de relatat.

## III. David Schwartz

1. *Cât de importantă este prima impresie despre un actor, în timpul castingului?*

Nu fac aproape niciodată castinguri. Nu cred în prima impresie. Am nevoie să cunosc oamenii mai mult, să văd cum reacționează la diverse tehnici de teatru (lucrez de multe ori cu tehnici diverse de actorie, combin realismul minimalist cu diverse forme de teatru convențional și tehnici de distanțare). Ca atare, am nevoie să petrec mai mult timp, măcar câteva ore, dacă nu câteva zile, cu actorii și actrițele, să văd cum lucrează în grup, cum improvizază, ce deschidere au și, mai ales, – CE GÂNDESC. Având în vedere că fac spectacole cu mesaj politic asumat/manifest, am nevoie de actori care să fie, în mare, pe aceeași lungime de undă.

2. *Ți s-a întâmplat, vreodată, ca interpretarea unui actor într-un casting să influențeze propria proiecție asupra personajului jucat de actor sau să schimbe proiecția regizorală inițială?*

Nu.

#### **IV. Leta Popescu**

1. *Cât de importantă este prima impresie despre un actor, în timpul castingului?*

Foarte importantă. Dar nu tranșantă. Poți să iei în considerare că actorul x a fost într-o zi proastă și să-i mai dai o șansă, dar întotdeauna vor câștiga cei care nu au fost într-o zi proastă. Vor câștiga cei care nu întârzie, cei care se schimbă de hainele de civil, cei care nu pupă în cur, cei care au păreri și care se lasă conduși fără opreliști. Iar asta poți simți și vedea la un casting.

2. *Ți s-a întâmplat, vreodată, ca interpretarea unui actor într-un casting să influențeze propria proiecție asupra personajului jucat de actor sau să schimbe proiecția regizorală inițială?*

Da și nu. Cred că se poate întâmpla. Dar repet, eu am dat 2 castinguri până acum, așa încât nu pot să-mi dau cu părerea. Mai există și varianta de casting mental. În care știi deja actorii din alte spectacole și îi alegi de pe o listă pe cei cu care vrei să lucrezi. Ăla e cel mai periculos casting. Castingul mental. Ei bine, cred că trebuie să existe casting viu, chiar dacă i-ai văzut pe respectivii actori în spectacol. Nu știi cum e la lucru. Și atunci la casting îi dai de lucru, ca să vezi cum o să fie o lună în laboratorul tău. Prin urmare, greșelile sunt la distribuțiile făcute după un casting mental.

3. *Poți să-mi povestești o întâmplare memorabilă (din propria experiență sau istorisirile altor regizori) legată de casting?*

Memorabile la nivelul de a deveni legende, nu am și nu știu. De întrebare regizorii mai mari. Ce pot spune eu a fost că, la unul din castinguri, a venit o domnișoară foarte talentată și foarte vie. Îmi plăcea de ea și aș fi luat-o ... până în punctul în care a trebuit să își spună părerea despre teatru și despre educație. Eu puneam întrebări și ei răspundeau (erau mai mulți). Și fata mea talentată și vie ... nu avea nicio părere. A fost momentul în care mi-am dat seama că pentru mine o echipă trebuie formată și pe afinități. Asta pentru că regizorul se bucură de repetiții, nu neapărat de spectacol. Și, dacă la repetiții nu avem o atmosferă comună, atunci eu pot să rămân acasă. Atmosfera și afinitățile de la repetiții încarcă – fără să ne dăm seama – spectacolul cu un strat invizibil, cu o pojghiță subțire de credință comună. Eu sunt în delir

după partea aia. Și atunci, aleg și după afinități. Gândindu-mă la treaba asta, mi-am dat seama că fata m-a păcălit. Că demonstra. Dar că ea nu era acolo. Nu conta ce juca. O învățase, se pare, cineva că trebuie să dai „totul”. Să ai păreri, însă, nu te învață nimeni. Păcat.

## **V. Alexandra Felseghi**

*1. Cât de importantă este prima impresie despre un actor, în timpul castingului?*

Este foarte importantă, chiar dacă s-ar putea să nu fie imaginea reală a actorului. De foarte multe ori se poate întâmpla ca factori externi sau emoțiile să influențeze modul în care se prezintă un actor la casting. Din această cauză, consider că un punct foarte important îl reprezintă nu doar prestația artistică prin care se dorește prezentarea calităților pentru un rol, ci și discuțiile individuale. În acest mod, echipa de lucru poate observa disponibilitatea candidaților față de viitoarea producție, dar și abilitățile comunicaționale ale acestora.

*2. Ți s-a întâmplat, vreodată, ca interpretarea unui actor într-un casting să influențeze propria proiecție asupra personajului jucat de actor sau să schimbe proiecția regizorală inițială?*

Sunt de părere că fiecare din echipa de lucru la un spectacol este, în felul său, un autor: actorul pentru rol, dramaturgul pentru scenariu și regizorul pentru spectacol. Spectacolul, la fel ca textul, rolul sau scenariul, este un organism viu, care are nevoie și trebuie să sufere modificări pentru a se mula pe modul de a fi și energia unei echipe. Actorul reprezintă viața spectacolului (lungă sau scurtă, nu are importanță): din această cauză, consider că este absolut necesar să i se lase libertatea de a crea/influența producția din care face parte. Nu țin la o idee fixă, din necesitatea de a mi se confirma poziția de regizor, sunt de părere că orice idee (a mea sau a colaboratorilor) care vine în sprijinul temei, este binevenită.

*3. Poți să-mi povestești o întâmplare memorabilă (din propria experiență sau istorisirile altor regizori) legată de casting?*

La discuțiile individuale din timpul unui casting, mie și echipei de lucru ne-a fost foarte greu să „scăpăm” de unul dintre candidați, care dorea insistent să afle în acel moment dacă „a luat castingul” și dacă nu, de ce?



## VI. Catinca Drăgănescu

1. *Cât de importantă este prima impresie despre un actor, în timpul castingului?*

Dacă e primul contact direct cu actorul respectiv, foarte importantă. Pentru mine e vital să rezonéz cu cei cu care lucrez, iar chimia, e sau nu e, greu apare pe parcurs, în cazuri excepționale.

2. *Ți s-a întâmplat, vreodată, ca interpretarea unui actor într-un casting să influențeze propria proiecție asupra personajului jucat de actor sau să schimbe proiecția regizorală inițială?*

Da, și îmi place de fiecare dată când se întâmplă asta. Cred că e un semn că procesul este o co-creare și schimbul funcționează în ambele sensuri. Actorul este elementul viu al spectacolului și cred cu tărie că, odată ce ți-ai făcut o echipă, lucrul la spectacol devine organic, spectacolul prinde viață prin intermediul întâlnirii. Pe puntea asta, fiecare pune ce are în traistă, iar spectacolul nu poate ieși mai mult sau altceva decât această întâlnire. Orice actor ar fi schimbat din distribuție, indiferent de motiv, va schimba felul în care arată și se simte rezultatul final.

3. *Poți să-mi povestești o întâmplare memorabilă (din propria experiență sau istorisirile altor regizori) legată de casting?*

Din păcate, asta nu am. Pentru mine, așa cum am povestit mai sus, castingul e o întâlnire, iar workshopul, o cunoaștere aprofundată. Militez pentru cea de-a doua variantă și acolo lucrurile sunt mult mai puțin spectaculoase.

## VII. Irina Popescu Boieru

1. *Cât de importantă este prima impresie despre un actor, în timpul castingului?*

Prima impresie poate conta sau nu. Uneori este definitivă și definitivă. Alteori nu are absolut nicio relevanță.

2. *Ți s-a întâmplat, vreodată, ca interpretarea unui actor într-un casting să influențeze propria proiecție asupra personajului jucat de actor sau să schimbe proiecția regizorală inițială?*

De mai multe ori. E drept că nu la casting, despre care am spus deja că nu mi se pare suficient de relevant, ci în primele 2–3 întâlniri de lucru.

3. *Poți să-mi povestești o întâmplare memorabilă (din propria experiență sau istorisirile altor regizori) legată de casting?*

Mi s-a întâmplat, cu mulți ani în urmă, să lucrez cu o trupa necunoscută și să nu mă pot decide asupra actriței din rolul principal. Am cerut părerea regizorului permanent al teatrului respectiv, iar el mi-a recomandat o prietenă. Pe atunci nu știam că sunt prieteni, așa că i-am urmat sfatul. Mare greșală! De atunci m-am învățat minte...

### **VIII. Andrei Măjeri**

1. *Cât de importantă este prima impresie despre un actor, în timpul castingului?*

Este foarte importantă, dar mergând foarte mult la teatru peste tot prin țară, rar sunt la o primă impresie. Îmi place să cunosc trupa înainte să propun un text/proiect. Sunt, de asemenea, atent, la diverse trucuri ale actorilor în fața unui regizor nou/tânăr. Am tendința de a monta spectacole cu distribuții preponderent feminine, și atunci e foarte important să nu pui în același spectacol doamne actrițe care nu se tolerează. Poate fi o situație fatală pentru spectacol.

2. *Ți s-a întâmplat, vreodată, ca interpretarea unui actor într-un casting să influențeze propria proiecție asupra personajului jucat de actor sau să schimbe proiecția regizorală inițială?*

Întotdeauna. Castingul e o primă repetiție. Sunt foarte atent la propunerile lor, și, deși merg foarte pregătit, cu o structură clară, iau în calcul că actorul este artistul principal al actului teatral și este necesară maxima lui creativitate. Cele mai mari riscuri pe care mi le-am asumat au fost la câștiguri.

3. *Poți să-mi povestești o întâmplare memorabilă (din propria experiență sau istorisirile altor regizori) legată de casting?*

Pot să spun dintr-o experiență recentă că actorilor nu le place să joace pe dublură, chiar dacă regizorul consideră că duce personajul/personajele în două direcții diferite. Cred că teatrul e o artă de maximă colaborare, care pune accentul pe grup și generozitate, dar îmi dau seama, chiar și la actori de calibru, că scena, mai ales după o vârstă, are tendința să creeze „statui”. Drogul teatrului îi răpune (uman) pe mulți. Generozitatea, dar și curiozitatea față de celălalt, în mod absurd, lipsesc cu desăvârșire în unii actori.

### **IX. Delia Gavlitchi**

1. *Cât de importantă este prima impresie despre un actor, în timpul castingului?*

Nu cred într-o primă impresie, ci sentimentul pe care ți-l dă un actor la final de casting. În timpul castingului, pentru un moment îți place, în următorul nu, apoi revii iar. Cred că în selecție e vorba de media impresiilor.

2. *Ți s-a întâmplat, vreodată, ca interpretarea unui actor într-un casting să influențeze propria proiecție asupra personajului jucat de actor sau să schimbe proiecția regizorală inițială?*

Da. Am crezut că vreau o femeie să joace rolul „Baba”, dar cunoscând actorii, mi-am dat seama cât de bine ar funcționa un bărbat în spatele păpușii interpretând rolul „Babei”. În final, l-am distribuit și a luat premiul pentru cea mai bună interpretare la unul dintre festivaluri de profil.

3. *Poți să-mi povestești o întâmplare memorabilă (din propria experiență sau istorisirile altor regizori) legată de casting?*

Nu ... sorry ☺.

## **X. Florentina Enache**

1. *Cât de importantă este prima impresie despre un actor, în timpul castingului?*

Nu este foarte importantă. Ca regizor, știi ce vrei și pe cine chemi la casting. Ei sunt niște creatori care pot rezerva surprize și în bine și în rău. Este calitatea și datoria regizorului să descopere în ei personajul, să-i conducă spre el sau să renunțe.

2. *Ți s-a întâmplat, vreodată, ca interpretarea unui actor într-un casting să influențeze propria proiecție asupra personajului jucat de actor sau să schimbe proiecția regizorală inițială?*

Nu. Un regizor trebuie să fie foarte sigur pe viziunea sa îndelung gândită, stabilită, după muncă de luni și ani, uneori pentru un singur proiect. Dar un actor excepțional poate să-i arate, argumentat, fațete ale personajului pe care regizorul nu le-a intuit. Din nou, vorbim de creativitatea și „datoria” actorului de a căuta, mereu, să descopere personajul. Iar atunci când regizorul simte că aceste lucruri se integrează, se potrivesc cu viziunea sa poate, cu încântare, să le accepte.

3. *Poți să-mi povestești o întâmplare memorabilă (din propria experiență sau istorisirile altor regizori) legată de casting?*

Nu.

## **XI. Ovidiu Caița**

1. *Cât de importantă este prima impresie despre un actor, în timpul castingului?*

Prima impresie e importantă, dar nu crucială. S-a întâmplat să mi-o schimb pe parcurs.

2. *Ți s-a întâmplat, vreodată, ca interpretarea unui actor într-un casting să influențeze propria proiecție asupra personajului jucat de actor sau să schimbe proiecția regizorală inițială?*

Într-un casting nu, dar mai apoi, pe parcursul repetițiilor, da.

3. *Poți să-mi povestești o întâmplare memorabilă (din propria experiență sau istorisirile altor regizori) legată de casting?*

Am luat, la un casting, un actor care mi-a plăcut foarte tare. La prima lectură, citea îngrozitor. Am fost panicat. Îmi dădea senzația că are probleme grave de inteligență. Până la urmă s-a dovedit a fi unul dintre cei mai buni actori cu care am lucrat.



Prima impresie în casting este o carte-eveniment în sfera studiilor teatrale de la noi, dedicată fiind unui proces complex și ambivalent, cel al castingului. Diana Aldea pune în evidență atât condiția și miza estetică legată de distribuția rolurilor ficționale, cât și condiția cotidiană, de dincoace de sfera esteticului, a „protagoniștilor” pre-spectacolului: actorul și regizorul. Lucrarea reprezintă o cercetare ambițioasă, care își atinge obiectivul propus: de a oferi perspective și instrumente (conceptuale, taxonomice) de analiză și înțelegere a castingului.

Autoarea își bazează investigația pe opinii ale regizorilor și ale actorilor, ca și ale directorilor de casting, prelucrează informațiile provenite din chestionare, precum și din studiul comparativ al audițiilor pentru teatru (atât cel de repertoriu, cât și cel independent) și al celor pentru film. Abordarea sa vine din interiorul specializării Regie, dar perspectiva de interpretare depășește cadrele studiilor teatrale de specialitate, deschizându-se, interdisciplinar, înspre direcții de cercetare psihologice, sociologice și de antropologie culturală. Astfel, „Castingul și formarea primei impresii” se dovedește a fi o cercetare solidă, de anvergură teoretică, scrisă cu precizie și subtilitate analitică.

Laura Pavel



Diana Antoaneta Aldea este regizor de teatru și filme de scurtmetraj, cofondator și manager al teatrului independent Centrul de Creație MAIDAN, dar și cadru didactic la Facultatea de Teatru și Film din Universitatea Babeș-Bolyai (Cluj-Napoca). Cărțile autoarei „Prima impresie în castingul teatral” și „Față în față. Actorul și regizorul în castingul teatral”, reprezintă prima abordare teoretică, în România, a fenomenelor asociate castingului, în special celui teatral.



ISBN 978-606-37-1761-1